Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 298 del 5 dicembre 1960

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Lunedì, 5 dicembre 1960 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866 144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1424**

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. **1425**

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, armonichette a bocca.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1424.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1959, e relative tabelle, per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, stipulato tra la Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, l'Associazione degli Industriali del Travertino Romano di Tivoli, la Delegazione Sindacale Interaziendale — Intersind Centrale —, la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro, la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Estrattive, la Federestrattive, l'Unione Italiana Lavoratori Miniere e Cave, la Federazione Italiana Lavoratori Cristiani Industrie Estrattive; con l'assistenza, rispettivamente, della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, dell'Unione Italiana del Lavoro; e, in pari data, tra l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini, la Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, l'Associazione degli Industriali del Travertino Romano di Tivoli, la Delegazione Sindacale Interaziendale — Intersind Centrale —, la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro, la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue e la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Estrattiva; con l'assistenza, rispettivamente, della Confederazione Generale della Industria Italiana e della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959, e relative tabelle, per gli impiegati dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione dei materiali lapidei, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto contratto collettivo 11 luglio 1959;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959, e relative tabelle, per gli appartenenti alla qualifica speciale e intermedia dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, stipulato tra le stesse parti di cui al predetto contratto collettivo 11 luglio 1959;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 92 dell'11 luglio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati il contratto collettivo nazionale di lavoro 11 luglio 1959 relativo agli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959 relativo agli impiegati dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materaiali lapidei e il contratto collettivo nazionale di lavoro 16 luglio 1959 relativo agli appartenenti alla qualifica speciale o intermedia dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazone dei materiali lapidei, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti collettivi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 novembre 1960
Atti del Governo, registro n. 131, foglio n. 64. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 11 LUGLIO 1959

PER GLI OPERAI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

Addì, 11 *luglio* 1959, *in Roma,*

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA MARMIFERA ITALIANA E DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal vice presidente dott. *Antonio Facco* e dal direttore *Bruno Zuliani,* con l'intervento dei signori: cav. *Guglielmo Canese.* dott. *Alberto Carmi,* ing. *Mario Catella,* dottor *Giovanni Ceccuzzi,* ing. *Antonio Consiglio, Umberto Cormio,* ing. *Carlo Costa,* rag. *Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri,* dott. *Mario Giovene,* avv. *Carmelo Guccione,* dott. *Richard Hess, Enzo Lombardi. Nicola Menga,* dott. *Angelo Mussato. Giuseppe Nugnes,* dott. *Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte,* ing. *Francesco Rizzi,* ing. *Rolando Savona,* dott. *Bruno Scaroni.* dott. *Cesare Smanio,* avv. *Dino Solaini,* ragioniere *Renzo Zampini;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MASSA-CARRARA, rappresentata dal direttore dott. *Mario Manca* assistito dal dott. *Franco de Sensi;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI LUCCA, rappresentata dal vice presidente comm. *Anselmo Caccia* e dal direttore dott. *Alessandro Padula,* con l'intervento del cav. geom. *Giuseppe Corsi,* del cav. *Ferdinando Ragaglini* e del comm. *Umberto Ricci;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DEL TRAVERTINO ROMANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo presidente avvocato *Antonio Conversi;*

la DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND. CENTRALE, rappresentata dal dott. *Uberto Allegri* e dal dott. *Giuseppe Marchesano;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo direttore dottor *Luigi Mazzitelli;*

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo vice-presidente e responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro on.le *Ivano Curti;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal Segretario Responsabile *Ercole Manera* e dal Segretario *Virgilio Sebastiani,* con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei signori: *L. Alibani, G. Baiocchi, F. Bossino, O. Betotti, A. Buglioli, D. De Nard, A. Faini, S. Gagliardi, F. Pagarini, G. Pancaldi, G. Previtali, T. Pighetti, A. Sapini;*

la FEDERESTRATTIVE - C.I.S.L. - rappresentata dal Segretario Generale *Giorgio Craviotto,* e dal Segretario Nazionale *Francesco Biagioli,* con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei signori: on. Senatore *Cesare Angelini, Angelo Barsella, Renato Bellamoli, Giuseppe Crescini, Alfredo Graen,* cav. *Melchiorre Garofolo,* dott. *Adriano Menconi, Battista Morandini, Gianni Puliti, Gianfranco Spiriti, Valentino Rodolfo;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE, rappresentata dal Segretario Responsabile *Giuseppe Bacci,* assistito dal sig. *Giovanni Mucciarelli,* con l'intervento dei Segretari Nazionali *Guido Conti,* dott. *Luigi Della Croce,* e dai Segretari Provinciali *Adamo Bartolini, Leo Biggi, Salvatore Fidelio, Ugo Giannotti, Rivo Gori, Teresio Giverso;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario Generale *Salvatore Pecoraro* e dai Segretari *Ivo Filipponi* e *Massimo Pastorino,* con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di *Aldo Nicosia, Dante Mattei, Patrizio Pecoraro, Venneri Antonio;*

con l'assistenza rispettivamente:

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal dott. *Torquato Bardoscia;*

della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dagli on.li *Luciano Romagnoli* e *Vittorio Foa;*

della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dall'on. *Bruno Storti,* Segretario Generale, dott. *Paolo Cavezzali,* Segretario Confederale e dal sig. *Mario Pinna;*

dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dott. *Italo Viglianesi* e da *Tullio Repetto;*

Addì, 11 luglio 1959, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA MARMIFERA ITALIANA E DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal vice presidente dott. *Antonio Facco* e dal direttore *Bruno Zuliani*, con l'intervento dei signori: cav. *Guglielmo Canese*, dott. *Alberto Carmi*, ing. *Mario Catella*, dott. *Giovanni Ceccuzzi*, ing. *Antonio Consiglio*, *Umberto Cormio*, ing. *Carlo Costa*, rag. *Giuseppe Fagnini*, *Giovanni Giacomino*, *Giovanni Gaffuri*, dott. *Mario Giovene*, avvocato *Carmelo Guccione*, dott. *Richard Hess*, *Enzo Lombardi*, *Nicola Menga*, dott. *Angelo Mussato*, *Giuseppe Nugnes*, dott. *Filippo Ongarato*, *Aldo Pietroforte*, ing. *Francesco Rizzi*, ing. *Rolando Savona*, dott. *Bruno Scaroni*, dott. *Cesare Smanio*, avv. *Dino Solaini*, ragioniere *Renzo Zampini*;

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MASSA-CARRARA, rappresentata dal direttore dott. *Mario Manca* e dal dott. *Franco de Sensi*;

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI LUCCA, rappresentata dal vice presidente comm. *Anselmo Caccia* e dal direttore dott. *Alessandro Padula*, con l'intervento del cav. geom. *Giuseppe Corsi*, del cav. *Ferdinando Ragaglini* e del comm. *Umberto Ricci*;

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DEL TRAVERTINO ROMANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo presidente avvocato *Antonio Conversi*;

la DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND CENTRALE, rappresentata dal dott. *Uberto Allegri* e dal dott. *Giuseppe Marchesano*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo direttore dottor *Luigi Mazzitelli*;

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo vice-presidente e Responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro on.le *Ivano Curti*;

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIA ESTRATTIVA - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal Segretario *Tommaso Sanesi*, con l'intervento dei signori *Andrea Giannoni* e *Giacomo Brondi*;

con l'assistenza, rispettivamente:

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal dott. *Torquato Bardoscia*;

della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal sig. *Verledo Guidi*;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli operai dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica agli operai dipendenti dalle aziende esercenti le seguenti attività:

1) escavazione del marmo;
escavazione dell'alabastro;
escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, ecc.;
escavazione del travertino;
escavazione delle ardesie;
escavazione delle pietre silicee;
escavazione delle pietre calcaree;
escavazione dei tufi;
escavazione delle altre pietre affini;

2) segatura, lavorazione dei sopraddetti materiali;

3) produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;

4) lavorazione delle selci.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli operai verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto:

1) la data di assunzione;
2) la categoria attribuita;
3) il trattamento economico.

All'atto dell'assunzione l'operaio deve presentare i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;

4) stato di famiglia, per l'operaio capo famiglia, agli effetti degli assegni familiari;

5) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

L'azienda rilascerà all'operaio ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essergli restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 3.

LAVORO DELLE DONNE E DEI MINORI

L'ammissione e le condizioni di lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge vigenti.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di 6 giorni di lavoro, prorogabile di comune accordo, a due settimane.

Durante il periodo di prova, la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso e di indennità.

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli, lascerà senz'altro l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Terminato il periodo di prova, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova, a tutti gli effetti del presente contratto.

Potranno essere esentati dal periodo di prova gli operai che l'abbiano già superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Chiarimento a verbale.

Il periodo di prova non può superare nel suo complesso l'orario normale di lavoro settimanale o il doppio di esso, in caso di proroga concordata del periodo medesimo.

Art. 5.

CLASSIFICAZIONE DEGLI OPERAI

La classificazione degli operai verrà fatta in base alle categorie sotto indicate.

Operai specializzati: Sono coloro che compiono a regola d'arte lavori ed operazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

Operai qualificati: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità conseguite con adeguato tirocinio.

Manovali specializzati: Sono coloro che compiono lavori ed operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico, ma che comunque non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze pratiche conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche sopra indicate, sono di aiuto ad operai di categoria superiore partecipando alla lavorazione.

Manovali comuni: Sono coloro che vengono adibiti a lavori di fatica che non comportino responsabilità e particolare conoscenza pratica delle lavorazioni.

La esemplificazione delle mansioni svolte dagli operai da attribuire a ciascuna delle categorie sopra indicate sarà effettuata con accordi fra le Organizzazioni sindacali territoriali.

Art. 6.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare e perfezionare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare il loro rendimento nella produzione. Le organizzazioni territoriali cureranno l'attuazione pratica di tale principio addivenendo, quando lo ritengano necessario e possibile, alla istituzione delle scuole professionali o al potenziamento di quelle esistenti.

Art. 7.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria e il salario corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 8.

PASSAGGIO DI MANSIONI

All'operaio che viene adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni per il tempo in cui vi resta adibito. Qualora però tale periodo si prolunghi oltre un mese e mezzo consecutivo, si intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni ed il relativo salario.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente per permesso o congedo, malattia, gravidanza e puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi, non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

L'operaio che, per esigenze di servizio, viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente percepito, avrà diritto alla corresponsione del salario maggiore.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è quello fissato dalle norme legislative con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

Dichiarazione a verbale.

Le parti non hanno inteso col presente articolo modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini od accordi regionali, provinciali o locali esistenti.

Art. 10.

INTERRUZIONI DI LAVORO

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore (mancanza di energia elettrica, frane, venuta d'acqua, o simili), nel conteggio della paga non

si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, all'operaio che venga trattenuto verrà corrisposta la paga per tutte le ore di presenza, sia esso restato inoperoso, o sia stato adibito a lavori vari.

Art. 11.

RICUPERI

E' ammesso il ricupero, a regime normale, delle ore di lavoro perdute per cause di forza maggiore, o per interruzioni di lavoro concordate tra l'azienda e la commissione interna o tra le organizzazioni sindacali competenti, purchè esso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno oltre le 8 ore e si effettui entro i 15 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Qualora le parti interessate concordino che nel pomeriggio del sabato non si effettuino le ore eventualmente già previste per tale pomeriggio, esse saranno ricuperate negli altri giorni della settimana, a regime normale, entro i limiti di un'ora al giorno oltre le otto ore.

Dichiarazione a verbale.

Le parti convengono che, comunque, il ricupero giornaliero a regime normale non può superare un'ora al giorno, oltre le otto ore.

Art. 12.

RIDUZIONE DI LAVORO

In caso di riduzione di lavoro, la direzione della azienda, ove lo ritenga compatibile con le esigenze dell'azienda stessa, curerà di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro od alla effettuazione di turni fra le maestranze prima di procedere a licenziamenti. Resta ferma in ogni caso l'applicabilità dell'accordo interconfederale sui licenziamenti per riduzione di personale.

Art. 13.

SOSPENSIONE DI LAVORO

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 14 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità, compreso il preavviso.

Art. 14.

DIVIETI

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera presso altre aziende, salvo nei casi di sospensione del lavoro.

Art. 15.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge in quanto applicabili alle aziende e agli operai regolati dal presente contratto.

Nei casi previsti dalla legge, il riposo settimanale potrà cadere in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di spostamento del giorno di riposo, l'operaio sarà avvisato almeno 24 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

Art. 16.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le ricorrenze del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) le seguenti 12 festività:

1) 1° giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania (6 gennaio);
3) il giorno di S. Giuseppe (19 marzo);
4) il lunedì successivo alla Pasqua;
5) il giorno dell'Ascensione;
6) il giorno del Corpus Domini;
7) il giorno dei SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) il giorno dell'Assunzione (15 agosto);
9) il giorno di Ognissanti (1° novembre);
10) il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) il giorno di Natale (25 dicembre);
12) il giorno di S. Stefano (26 dicembre).

Per le festività di cui ai punti *b)* e *c)* valgono le norme della legge 31 marzo 1954, n. 90;

d) il giorno del Santo Patrono del luogo ove ha sede la cava o lo stabilimento.

Le parti convengono di estendere alla festività del Santo Patrono il trattamento previsto dalla legge 31 marzo 1954, n. 90 per le festività di cui al punto *c)*.

Nei casi di assenza dal lavoro nella festività del Santo Patrono per i quali il lavoratore percepisce un trattamento a carico dei relativi Istituti assistenziali (per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ecc.) l'azienda integrerà, limitatamente al periodo di conservazione del posto, il trattamento corrisposto dagli Istituti predetti fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Art. 17.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO NOTTURNO LAVORO FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale e nelle ricorrenze festive previste dalle lettere *b*) e *c*) dell'art. 16.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno ed il lavoro festivo, si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto maggiorata secondo le percentuali seguenti da calcolarsi: sulla paga base, eventuali superminimi, contingenza, eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

a) lavoro straordinario diurno . . . . . 25 %
b) lavoro festivo . . . . 37 %
c) lavoro straordinario festivo (oltre l'orario giornaliero normale contrattuale) . . . 45 %
d) lavoro notturno in turni avvicendati . . 6 %
e) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 25 %
f) lavoro straordinario notturno . . . . 35 %
g) lavoro festivo con riposo compensativo . 10 %

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 18.

COTTIMI

Allo scopo di conseguire l'incremente della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo di consentire alla generalità degli operai di normale capacità ed operosità lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 15 % superiore al minimo di paga e contingenza della propria categoria.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione e dalla Commissione Interna aziendale.

Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo, quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90 % sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

In relazione all'art. 2127 del codice civile è vietato all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati.

Art. 19.

DONNE ADIBITE A LAVORI DI PERTINENZA DI MAESTRANZE MASCHILI

Alla donna adibita a lavori di pertinenza di maestranze maschili compete, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, la paga contrattuale prevista per la categoria maschile operaia corrispondente alle mansioni di cui trattasi.

Nella lavorazione a cottimo, la condizione sopradetta si intenderà soddisfatta con l'adozione della tariffa prevista per la categoria maschile.

Art. 20.

LAVORI SPECIALI

Per i lavori speciali che presentano un particolare disagio e cioè: lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, con stillicidio continuo, con piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, saranno corrisposti compensi la cui misura verrà determinata con accordi integrativi locali.

Art. 21.

INDUMENTI

A tutti gli operai, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente e annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Il diritto alla somministrazione del predetto paio di scarpe da lavoro si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che l'operaio lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna delle scarpe da lavoro, l'azienda tratterrà dalle competenze dell'operaio tanti dodicesimi dell'importo corrispondente a quello delle predette scarpe per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno.

Inoltre a tutti gli operai, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

La prima dotazione sarà effettuata entro il 31 agosto 1959.

Art. 22.

CONTEGGIO DELLA PAGA

La corresponsione della paga sarà fatta a settimana, a due settimane, a quindicina, ed anche a periodo diverso secondo le consuetudini dell'azienda; tale periodo non potrà comunque superare il mese.

All'operaio verrà rilasciata all'atto della paga una busta o prospetto contenente l'indicazione del periodo di paga al quale il guadagno si riferisce, l'indicazione degli elementi costitutivi del guadagno e quella delle eventuali trattenute.

Non sono ammessi reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o prospetto paga e sulla qualità della moneta, se non fatti all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro cinque giorni da quello di paga, affinchè l'azienda possa provvedere immediatamente al regolamento della differenza. Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno comprese nella busta del successivo periodo di paga.

Quando la paga viene corrisposta a mese, l'operaio potrà chiedere un acconto fino ad un massimo del 90 % del guadagno da esso raggiunto nella prima quindicina.

Art. 23.

TRASFERTE

All'operaio comandato in trasferta verranno rimborsate le spese sostenute per il viaggio effettuato con i normali mezzi di trasporto e verranno pagate le ore trascorse in viaggio fino al massimo di otto ore nella giornata.

All'operaio comandato in trasferta, oltre alla normale retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestato sul posto di trasferta, verrà liquidato:

a) il rimborso delle spese di alloggio e vitto nei limiti normali in caso di comprovata necessità di permanenza sul luogo della trasferta;

b) una indennità pari al 20 % della retribuzione normale, qualora la missione superi le 24 ore. Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti e anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'operaio, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad una attività controllabile dell'azienda che importi l'effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.

Art. 24.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda e posto in località diversa, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, verrà corrisposto l'importo della spesa di viaggio per sè, per i familiari con lui conviventi e per il trasporto delle masserizie.

Inoltre, quale indennità di trasferimento, all'operaio verrà corrisposta, se capo di famiglia, una somma pari a 25 giornate di normale retribuzione che andrà a percepire nella nuova residenza: se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento, una somma pari a 15 giorni di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte di un terzo.

Qualora, in relazione al trasferimento, l'operaio per effetto dell'anticipata risoluzione di regolare contratto di affitto e dei singoli contratti di fornitura domestica (luce, gas, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, al normale trattamento previsto dal presente contratto in caso di licenziamento.

Art. 25.

CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, attrezzi, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione dei diretti superiori.

Per provvedersi degli utensili e dei materiali occorrenti, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

In caso di risoluzione di rapporto, l'operaio deve restituire al personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

A tutti gli operai assunti con apporto di attrezzi, verrà corrisposta una indennità compensativa da concordarsi fra le parti interessate.

Art. 26.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che per ordine superiore venisse fatta agli oggetti affidatigli, o a visita personale all'uscita dello stabilimento.

Le visite devono essere effettuate da incaricati a ciò debitamente autorizzati e saranno eseguite individualmente; per le donne dovranno eseguirsi in forma appartata, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 27.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

Art. 28.

ASSENZE

Le assenze devono essere giustificate dall'operaio alla direzione della cava o dello stabilimento entro il mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

Art. 29.

PREVENZIONE INFORTUNI - MEZZI PROTETTIVI AMBIENTE DI LAVORO

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali ed il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere per l'azienda e per gli operai.

Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme del decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 303.

Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli.

Art. 30.

MALATTIA

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro 24 ore; alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico entro il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia, in ogni sua fase, da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia, semprechè non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili (es.: ferimento in rissa da lui provocata, ubriachezza, ecc.), l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto secondo i seguenti termini:

— mesi 6 per anzianità fino a cinque anni;

— mesi 8 per anzianità da oltre 5 fino a 15 anni;

— mesi 10 per anzianità oltre i 15 anni.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa la indennità sostitutiva del preavviso, competerà all'operaio che risolva il rapporto di lavoro allorchè la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

L'assenza per malattia, nei limiti della conservazione del posto di cui al comma terzo, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (gratifica natalizia, ferie, indennità di anzianità, ecc.).

In caso di assenza dovuta a malattia, limitatamente al periodo contrattuale di conservazione del posto, la azienda integrerà quanto corrisposto dagli Istituti assicurativi e previdenziali a titolo di gratifica natalizia fino all'intero importo della gratifica spettante allo operaio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, nè ad iniziativa dell'azienda, nè ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Art. 31.

INFORTUNI SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perchè possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 30.

All'operaio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

Qualora, per postumi invalidanti, l'operaio non sia in grado di assolvere le mansioni precedentemente svolte, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla nuova capacità lavorativa, compatibilmente con le necessità dell'azienda. Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

L'operaio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (gratifica natalizia, ferie, indennità di anzianità, ecc.).

In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro o malattia professionale, limitatamente al periodo contrattuale di conservazione del posto, l'azienda integrerà

quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore a titolo di gratifica natalizia fino all'intero importo della gratifica spettante all'operaio.

Ove, superato il periodo di conservazione del posto, il rapporto non sia risolto nè ad iniziativa dell'azienda, nè ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 32.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per quanto attiene alla tutela della maternità, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Art. 33.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

Il caso di interruzioni del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato in data 13 settembre 1946, n. 303, per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di servizio militare, e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 46 sulla indennità di licenziamento, per l'operaio che abbia una anzianità di oltre tre mesi e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, l'operaio è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che l'operaio può essere considerato dimissionario.

Art. 34.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale del 31 maggio 1941.

Gli operai hanno pertanto diritto, in occasione del matrimonio, ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi, retribuito ai sensi dell'art. 1 del sopracitato accordo. L'assegno di cui sopra sarà corrisposto dall'azienda all'inizio del periodo di congedo per conto dell'I.N.P.S.

Inoltre sull'importo delle giornate rimborsate alla azienda dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale per congedo matrimoniale, l'azienda stessa devolverà a favore dell'operaio che usufruisca di tale congedo, l'importo relativo a due giornate lavorative, da computarsi in rapporto all'ammontare effettivamente rimborsato dal predetto istituto.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Art. 35.

PERMESSI

Il datore di lavoro potrà concedere agli operai, che ne facciano richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 36.

PERMESSI ED ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Agli operai che sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali del settore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di carattere tecnico-aziendale.

All'operaio che dimostra di essere chiamato a funzioni pubbliche elettive che richiedono una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica.

All'operaio che nel corso del rapporto venga chiamato a ricoprire cariche direttive di segretario o vice segretario di organizzazioni sindacali nazionali o provinciali che richiedano parimenti una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa fino ad un massimo di due anni, salvo eventuale proroga ove non ostino impedimento di ordine tecnico-aziendale.

Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni dei lavoratori, tramite le associazioni degli industriali, all'azienda cui l'operaio appartiene.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo agli operai, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro sette giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni dell'operaio.

L'operaio che ha fruito di un periodo di aspettativa, non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna mentre decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità, semprechè l'operaio rientri nell'azienda allo scadere della carica.

Art. 37.

MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O DI MEDAGLIE

Là dove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia è assolutamente proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro compagno o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni potranno dar luogo ai provvedimenti disciplinari, ai sensi dell'art. 38. Analoghi provvedimenti saranno presi contro coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglie.

Sarà considerato assente qualsiasi operaio che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo sicuro, durante il lavoro, la sua presenza nello stabilimento o cava; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

Art. 38.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI E RISARCIMENTO DI DANNI

Le infrazioni disciplinari dell'operaio saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività.

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

1) multa fino al massimo di tre ore di paga base;

2) sospensione dal lavoro fino al massimo di tre giorni;

3) licenziamento ai sensi dell'art. 40.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, sarà devoluto alla cassa mutua malattia cui sono iscritti gli operai dell'azienda.

Le trattenute per risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato, e saranno contestate agli operai prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

Art. 39.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di multa l'operaio:

1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del capo o senza giustificato motivo;

2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;

3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo capo diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;

4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcooliche, senza il permesso della azienda;

5) che si presenti al lavoro in istato di ubriachezza;

6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;

7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

8) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente contratto collettivo o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, l'operaio incorre nel provvedimento della sospensione.

Art. 40.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1) Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita dell'indennità di preavviso, ma non dell'indennità di licenziamento, l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa:

a) assenza ingiustificata prolungata oltre cinque giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) insubordinazione ai superiori;

c) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) gravi guasti provocati da negligenza al materiale della azienda;

e) rissa sul luogo di lavoro;

f) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 39, quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento alla disciplina, alla igiene, alla morale;

g) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali della azienda;

h) atti che pregiudichino la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo.

2) Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con perdita della indennità di preavviso e della indennità di licenziamento, lo operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;

b) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;

c) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;

d) esecuzione, entro i locali dell'azienda, di lavoro per uso proprio o per conto di terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

e) insubordinazione verso i superiori, accompagnata con atti delittuosi;

f) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;

g) qualsiasi atto commesso dolosamente che pregiudichi la sicurezza della cava o dello stabilimento.

Art. 41.

FERIE

Dopo un anno di anzianità ininterrotta presso l'azienda, l'operaio ha diritto per ogni anno ad un periodo di ferie nella misura di:

12 giorni fino a 7 anni compiuti;
14 giorni da 8 anni a 15 anni compiuti;
16 giorni da 16 anni a 20 anni compiuti;
18 giorni oltre i 20 anni compiuti.

I giorni di cui sopra si intendono ragguagliati allo orario normale massimo contrattuale di lavoro previsto dall'art. 9.

La retribuzione del periodo feriale verrà conteggiata, per gli operai retribuiti ad economia, sulla base della retribuzione giornaliera globale di fatto, intendendosi per tale quella effettivamente percepita.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione giornaliera di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nell'ultimo trimestre.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro, all'operaio, che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui all'art. 16 non sono computabili come ferie.

Tuttavia quelle festività che danno luogo al relativo trattamento economico, in quanto dovuto, potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie; tuttavia, se per inderogabili esigenze aziendali l'operaio non potesse fruire in tutto o in parte del periodo feriale, dovrà percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla relativa retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio degli operai, compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Art. 42.

GRATIFICA NATALIZIA

La gratifica natalizia, nella misura di 200 ore della retribuzione globale di fatto, verrà corrisposta a norma degli accordi interconfederali.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Art. 43.

PREMIO DI ANZIANITÀ

Agli operai, all'atto del compimento del 20° anno di servizio ininterrotto presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1951, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità di 25 giornate di retribuzione globale in atto al momento della maturazione del diritto.

Per gli operai in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto, l'anzianità già maturata al 1° gennaio 1951 verrà computata, agli effetti del premio, nella misura del 60% per quelli di età non superiore ai 54 anni e del 75% per quelli di età superiore.

Il periodo di assenza per obblighi militari di leva e per richiamo alle armi viene considerato come servizio utile agli effetti della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità assorbe, fino a concorrenza del relativo importo, le eventuali altre concessioni date a titolo di anzianità già disposte dalle aziende o previste da accordi sindacali, intendendosi che il trattamento maggiore assorbe il minore.

Art. 44.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 40, o le dimissioni dell'operaio non in prova, possono aver luogo in qualunque giorno con l'obbligo di un preavviso di sei giornate lavorative.

E' tuttavia in facoltà dell'azienda di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli una indennità pari alla retribuzione di sei giornate lavorative (48 ore) o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 45.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le disposizioni sul libretto di lavoro prescritto dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda rilascerà all'operaio che ne faccia richiesta, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nella azienda e le mansioni disimpegnate.

Art. 46.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento non ai sensi dell'art. 40, n. 2, l'azienda dovrà corrispondere all'operaio una indennità di anzianità nella seguente misura:

A) giorni 4 per ciascun anno di anzianità fino al 2° anno compiuto;

giorni 6 per ciascun anno di anzianità dal 3° anno fino al 7° anno compiuto;

giorni 9 per ciascun anno di anzianità dall'8° fino al 15° anno compiuto;

giorni 12 per ciascun anno di anzianità dal 16° fino al 20° anno compiuto;

giorni 15 per ciascun anno di anzianità oltre il 20° anno.

I giorni di cui sopra si intendono ragguagliati allo orario normale massimo contrattuale di lavoro previsto dall'art. 9.

Ove non sia maturato il periodo di un anno intero, all'operaio spetterà un dodicesimo di indennità per ogni mese intero di anzianità maturata.

Le suddette misure di indennità di anzianità saranno corrisposte per le anzianità maturate successivamente all'entrata in vigore del presente contratto.

B) Per le anzianità maturate dal 1° marzo 1954 alla entrata in vigore del presente contratto si applica lo art. 46 del contratto 23 aprile 1954, e cioè:

giorni 4 per ciascun anno di anzianità fino al 2° anno compiuto;

giorni 6 per ciascun anno di anzianità dal 3° fino al 7° anno compiuto;

giorni 8 per ciascun anno di anzianità dall'8° fino al 15° anno compiuto;

giorni 10 per ciascun anno di anzianità dal 16° fino al 20° anno compiuto;

giorni 12 per ciascun anno di anzianità oltre il 20° anno.

C) Per le anzianità maturate dal 1° gennaio 1951 al 28 febbraio 1954 si applica l'art. 47 del contratto 2 gennaio 1951, e cioè:

giorni 4 per ciascun anno di anzianità dal 1° al 4° anno compiuto;

giorni 6 per ciascun anno di anzianità dal 5° al 10° anno compiuto;

giorni 8 per ciascun anno di anzianità dall'11° al 15° anno compiuto;

giorni 10 per ciascun anno di anzianità dal 16° al 20° anno compiuto;

giorni 12 per ciascun anno di anzianità oltre il 20° anno compiuto.

D) Per l'anzianità maturata anteriormente al 1° gennaio 1951 si applicano le misure dell'indennità di licenziamento stabilite dal contratto nazionale 16 maggio 1941.

Le anzianità anteriori ai periodi rispettivamente indicati alle lettere *A*), *B*), *C*) e *D*) saranno computate agli effetti del diritto alle maggiori indennità previste dal presente articolo.

Il computo dell'indennità di anzianità verrà fatto in base alla intera retribuzione composta dalla paga base di fatto, dalla indennità di contingenza, dall'eventuale terzo elemento e da altri eventuali compensi a carattere continuativo.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo si conteggerà la media del guadagno realizzato negli ultimi 3 mesi.

Nell'indennità di licenziamento si terrà conto anche della gratifica natalizia, maggiorando i sopra indicati elementi della retribuzione dell'8,33%.

La misura dell'indennità di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dello operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati alle lettere *D*), *C*), *B*) ed *A*) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il numero di giornate fissate per lo scaglione relativo.

Con l'adozione delle misure progressive attribuite ai singoli scaglioni si è inteso attenersi al principio di proporzionalità sancito dall'art. 2120 c.c. mediamente favorendo le anzianità più elevate.

Art. 47.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio che si dimette sarà corrisposto il seguente trattamento:

a) dopo il secondo anno di anzianità e fino al quarto 50% della indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

b) dal quinto fino al decimo anno di anzianità: 75% dell'indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento;

c) oltre il decimo anno di anzianità: 100% della indennità che gli sarebbe spettata in caso di licenziamento.

L'indennità di anzianità sarà corrisposta per intero anche nei seguenti casi:

a) agli operai che si dimettano in seguito ad infortunio sul lavoro o a malattia professionale che abbiano loro provocato una invalidità permanente tale da non consentire la prosecuzione del lavoro nelle mansioni in precedenza espletate;

b) alle operaie che si dimettano per causa di matrimonio, di gravidanza e puerperio;

c) all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° anno di età se donna.

Art. 48.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio, l'indennità di licenziamento e la indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di cui all'art. 2122 del Codice civile.

Art. 49.

MINIMI DI PAGA BASE

I minimi tabellari per gli operai dipendenti dall'industria dei materiali lapidei sono aumentati nella misura del 5%.

L'aumento del 5% suddetto verrà calcolato sui minimi di paga interconfederali conglobati per il gruppo merceologico *A*, già maggiorati del 5% in base allo art. 1 dell'Accordo nazionale 11 agosto 1955. I nuovi minimi per le provincie nelle quali vigono minimi salariali superiori a quelli del gruppo merceologico *A* maggiorato del 5%, sono determinati riportando in cifra l'aumento derivante dalla maggiorazione del 5% di cui al comma precedente.

Per quanto si riferisce alla provincia di Massa-Carrara, l'aumento del 5% suddetto verrà calcolato sui minimi risultanti per gli operai dall'art. 4 dell'Accordo nazionale 11 agosto 1955.

I nuovi minimi di paga base così determinati — decorrenti dal 1° luglio 1959 — sono riportati nelle tabelle allegate al presente contratto.

Art. 50.

TRASFORMAZIONE, TRASFERIMENTO DI PROPRIETÀ, CESSAZIONE E FALLIMENTO DI AZIENDA

La trasformazione dell'azienda o il trasferimento di proprietà, salvo che il cedente non provveda all'integrale liquidazione degli operai, non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio conserverà i diritti acquisiti e quelli derivanti dal presente contratto.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento dello operaio, ed in caso di cessazione dell'azienda, l'operaio

avrà diritto, oltrechè alla normale indennità sostitutiva di preavviso, alla indennità di licenziamento ed a quanto altro gli compete in base al presente contratto ed al suo contratto individuale.

Art. 51.

DISPOSIZIONI SPECIALI - REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, gli operai dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, semprechè non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

L'eventuale regolamento interno, da attuarsi con i modi previsti dall'art. 2, n. 3, del vigente accordo interconfederale sulle Commissioni Interne deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 52.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati tra le rispettive confederazioni, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 53.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni interne si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali.

Art. 54.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate all'operaio.

Art. 55.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora, nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne, semprechè ciò sia previsto dagli accordi interconfederali, la controversia stessa dovrà, prima della azione giudiziaria, essere sottoposta allo esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni territoriali, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

Art. 56.

NORMALIZZAZIONE DEI RAPPORTI SINDACALI

Le organizzazioni stipulanti hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari deve essere concluso esclusivamente tra le organizzazioni sindacali nazionali degli industriali e dei lavoratori, salvo quanto è stato specificamente demandato alle organizzazioni locali.

Art. 57.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ORGANIZZAZIONI

Qualora le organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre organizzazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese agli operai iscritti alle organizzazioni che hanno stipulato gli accordi meno onerosi e dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana.

Parimenti, qualora da parte delle organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre organizzazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Art. 58.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle confederazioni stesse.

Art. 59.

ACCORDI INTEGRATIVI TERRITORIALI

Le organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori provvederanno entro sei mesi a dare attuazione a quanto loro demandato negli articoli: 5 (classificazione degli operai); 20 (lavori speciali).

Art. 60.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° luglio 1959 e durata fino al 28 febbraio 1962; esso si intenderà successivamente prorogato di anno in anno, ove non sia disdettato da una delle parti mediante lettera raccomandata due mesi prima della scadenza.

TABELLA A (paga oraria) TABELLE DEI MINIMI DI PAGA BASE PER LE CATEGORIE OPERAIE IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1959

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	209,35	202,00	—	183,10	181,10	—	—	177,10	164,85	—	—	165,20	154,75	122,35	85,00
Torino	192,75	187,35	165,85	173,15	168,00	147,55	122,10	163,85	152,95	120,70	95,00	153,75	143,60	113,45	78,85
Genova	191,05	185,70	164,35	171,15	166,50	146,25	121,00	162,40	151,60	119,60	94,20	152,30	142,30	112,40	73,20
ZONA I:															
Como Firenze	190,15	184,85	163,65	170,75	165,75	145,55	120,45	161,65	150,90	110,05	93,75	151,65	141,65	111,95	77,80
Roma (cave)	190,15	184,85	163,65	170,75	165,75	145,55	120,45	161,65	150,90	119,05	93,75	151,65	141,65	111,95	77,80
Roma (laboratori)	217,70	214,20	—	195,00	192,45	166,55	—	187,05	175,05	138,10	108,75	176,15	164,20	130,45	90,25
Varese	192,25	186,90	165,40	172,65	167,55	147,25	121,75	163,45	152,60	120,35	94,80	153,30	143,20	113,15	78,70
Tivoli	193,70	188,30	166,70	173,90	168,80	148,25	122,65	165,05	154,05	121,55	95,70	154,15	144,00	113,75	79,25
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pavia Pisa	183,20	178,15	157,65	161,35	159,70	140,30	116,05	155,80	145,40	114,75	90,30	146,10	136,45	107,85	75,00
Crema	195,10	189,65	167,90	175,20	170,10	149,45	123,55	165,90	154,85	122,20	96,20	155,55	145,35	114,85	79,85
Trieste	184,65	179,45	158,85	165,80	160,95	141,40	116,90	157,00	146,50	115,55	91,00	147,25	137,55	108,70	75,55
Sondrio	189,00	183,70	162,60	170,00	164,75	144,70	119,65	161,45	150,10	118,55	93,15	152,00	141,50	111,80	77,30
Verbania: (cave)	187,75	182,60	161,75	170,30	165,60	145,80	121,15	159,15	148,55	117,20	91,90	149,10	139,25	110,05	76,50
laboratori	186,40	181,25	160,40	168,00	162,75	142,80	118,65	158,50	147,95	116,75	91,90	148,65	138,85	109,75	76,25
ZONA III:															
Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Vercelli	179,80	174,80	154,75	161,45	156,70	137,80	113,90	152,85	142,65	112,50	88,65	143,35	133,95	105,80	73,55
Venezia	182,85	177,75	157,35	163,70	158,90	139,65	115,45	156,55	146,10	115,25	90,75	143,35	133,95	105,80	73,55
Venezia (donne)				137,60	115,15	108,15	95,95	131,45	110,15	97,55	84,90	120,65	101,35	90,55	72,40
Biella	192,30	186,95	165,45	172,70	167,60	147,25	121,80	163,50	152,65	120,45	94,80	153,35	143,25	113,20	78,70
ZONA IV:															
Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	177,15	172,25	152,50	158,70	154,10	135,35	112,00	150,20	140,15	110,65	87,05	140,60	131,30	103,75	72,20
Vicenza (donne)				133,35	111,70	105,25	93,10	126,10	105,65	93,70	81,45	118,10	99,40	88,75	71,05
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	173,35	168,50	149,15	154,80	150,25	131,95	109,10	146,05	136,30	107,60	84,70	136,45	127,50	100,75	70,05
Bologna	178,90	173,85	153,85	151,25	156,55	137,15	113,65	151,25	141,15	111,40	87,70	138,80	129,70	102,50	71,25
Modena	178,70	—	—	159,60	152,20	—	—	—	—	—	—	140,75	133,00	100,75	—
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Pistoia Udine	171,60	166,80	147,35	153,20	148,70	130,65	108,00	144,55	134,95	106,50	83,80	135,10	126,25	99,70	69,30
Lucca	179,35	—	—	160,15	—	—	—	151,10	—	—	—	141,20	131,95	104,20	72,45
Lucca (donne)												118,60	99,85	89,15	71,35
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	167,65	163,00	144,30	149,70	145,30	127,60	05,55	141,15	131,75	103,95	81,85	131,55	122,85	97,10	67,55
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	164,20	159,60	141,25	146,55	142,25	124,95	103,35	138,20	128,95	101,75	80,15	128,75	120,25	95,10	66,05
Valdarno	169,85	165,15	146,20	151,65	147,15	129,25	106,90	143,10	133,50	105,40	82,95	133,20	124,45	98,30	68,40
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	158,30	153,85	136,20	139,90	135,75	119,55	98,65	131,80	123,00	97,05	76,45	122,70	114,60	90,55	62,95
Ascoli Piceno	159,50	155,05	137,25	141,05	136,80	120,15	99,40	132,80	123,95	97,80	77,00	123,60	115,45	91,25	63,50
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro Sassari, Teramo	153,05	148,75	131,70	135,40	131,50	115,45	95,50	127,15	118,70	93,60	73,75	117,70	109,05	86,90	60,15
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	147,65	143,60	127,10	130,35	126,80	111,35	92,15	122,60	114,50	90,30	71,15	113,55	106,10	90,35	58,30
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	130,75	125,95	120,35	124,70	120,05	105,45	87,65	116,15	108,45	85,55	67,30	107,55	100,50	79,35	55,50

Le situazioni salariali particolari delle *Provincie* di Bergamo, la Spezia, e Massa Carrara sono riportate nelle separate tabelle che seguono. Tali tabelle *riproducono* le situazioni in vigore localmente alla data della stipulazione del presente contratto, maggiorate a norma dell'articolo 49.

TABELLA B (*paga oraria*)

BERGAMO	Operaio specializzato			Operaio qualificato			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
Cave	180,90	175,30	155,20	162,20	157,15	138,00	114,20
Laboratori	181,70	176,00	155,80	162,90	157,80	138,60	114,70
Produzione granulati	179,80	174,80	154,75	161,45	156,70	137,60	113,90

TABELLA C (*paga oraria*)

LA SPEZIA	Operaio specializzato			Operaio qualificato			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
— Sotto capo cava	191,15	183,45	167,40				
— Riquadratore				176,15	171,65	153,20	130,20
— Uomo al masso				175,60	171,10	152,65	129,65
— Filista preposto all'armament				175,35	170,85	152,40	129,40

TABELLA D (*paga giornaliera*)

MASSA-CARRARA	Paga base giornaliera
CAVE:	
— Sotto Capo Cava	1.580,40
— Riquadratore	1.439,70
— Uomo al Masso — Filista	1.437,85
— Manovale specializzato	1.368,55
— Manovale comune (addetto al carico, trasporto e scarico dei detriti, sabbia ed altri materiali e lavori di sterro e pulizia).	1.318,95
SEGHERIE:	
— Sotto Capo Segheria	1.572,50
— Segatore	1.431,95
— Uomo al piazzale scapezzatore	1.435,55
— Ripassatore	1.424,75

TABELLA B (*paga oraria*)

BERGAMO	Manovale specializzato				Manovale comune			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
Cave	153,40	143,05	112,85	88,90	143,75	134,35	106,25	73,85
— minatore	156,80							
Laboratori	154,15	143,75	113,50	89,30	144,35	134,90	106,70	74,15
Produzione granulati:	152,85	142,05	112,50	88,65	143,35	133,95	105,80	73,55
— minatore	158,60							
— cavatore	154,10							
— addetti a frantoi e crivelli	152,85							

TABELLA C (*paga oraria*)

LA SPEZIA	Manovale specializzato				Manovale comune			
	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni	Sup. 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inf. 16 anni
	169,70	157,05	124,55	98,85	163,50	140,10	117,05	84,40

TABELLA D (*paga giornaliera*)

MASSA-CARRARA	Paga base giornaliera
LABORATORI	
— Sotto Capo Laboratorio	1.570,80
— Ornatista	1.608,35
— Scultore	1.621,—
— Scalpellatore	1.581,55
— Smodellatore	1.440,85
— Tornitore, scalpellino fresatore	1.435,60
— Lustratore	1.431,95
— Incassatore Uomo al piazzale	1.424,80
— Tiratore di violino	1.296,75
— Manovale	1.314,95
LIZZA:	
— Sotto Capo Lizza	1.575,40
— Mollatore	1.450,45
— Manovale di lizza	1.382,50

Visti, il contratto e le tabelle A, B, C, D che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 16 LUGLIO 1959

PER GLI IMPIEGATI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

Addì 16 luglio 1959, in Roma

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA MARMIFERA ITALIANA E DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal vice presidente dott. *Antonio Facco* e dal direttore *Bruno Zuliani*, con l'intervento dei signori: cav. *Guglielmo Canese*, dott. *Alberto Carmi*, ing. *Mario Catella*, dottor *Giovanni Ceccuzzi*, ing. *Antonio Consiglio, Umberto Cormio*, ing. *Carlo Costa*, rag. *Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri*, dott. *Mario Giovene*, avv. *Carmelo Guccione*, dott. *Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga*, dott. *Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes*, dott. *Filippo Ongarato, Aldo Pietrofonte*, ing. *Francesco Rizzi*, ing. *Rolando Savona*, dott. *Bruno Scaroni*, dott. *Cesare Smanio*, avv. *Dino Solaini*, rag. *Renzo Zampini*;

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MASSA-CARRARA, rappresentata dal Direttore dott. *Mario Manca*, assistito dal dott. *Franco de Sensi*;

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI LUCCA, rappresentata dal vice presidente comm. *Anselmo Caccia* e dal direttore dott. *Alessandro Padula*, con l'intervento del cav. geom. *Giuseppe Corsi*, del cav. *Ferdinando Ragaglini* e del comm. *Umberto Ricci*;

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DEL TRAVERTINO ROMANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo presidente avvocato *Antonio Conversi*;

la DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND CENTRALE, rappresentata dal dott. *Uberto Allegri* e dal dott. *Giuseppe Marchesano*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo direttore dottor *Luigi Mazzitelli*;

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo vice presidente e responsabile nazionale del settore produzione e lavoro on. *Ivano Curti*;

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal segretario responsabile *Ercole Manera* e dal segretario *Virgilio Sebastiani*, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei signori: *L. Alibani, G. Baiocchi, F. Bassino, O. Betotti, A. Buglioli, D. De Nard, A. Faini, S. Gagliardi, F. Pagarini, G. Pancaldi, G. Previtali, T. Pighetti, A. Sapiri*;

la FEDERESTRATTIVE - C.I.S.L., rappresentata dal Segretario generale *Giorgio Craviotto*, e dal segretario nazionale *Francesco Biagioli*, con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei signori: on. sen. *Cesare Angelini, Angelo Barsella, Renato Bellamoli, Giuseppe Crescini, Alfredo Graen*, cav. *Melchiore Garofolo*, dott. *Adriano Menconi*, *Battista Morandini, Gianni Puliti, Gianfranco Spiriti, Valentino Rodolfo*;

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE, rappresentata dal segretario responsabile *Giuseppe Bacci*, assistito dal sig. *Giovanni Muciarelli*, con l'intervento dei segretari nazionali *Guido Conti*, dott. *Luigi Della Croce* e dai segretari provinciali *Adamo Bartolini, Leo Biggi, Salvatore Fidelio, Ugo Giannotti, Rivo Gori, Tesersio Giverso*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo segretario generale *Salvatore Pecoraro* e dai segretari *Ivo Filipponi* e *Massimo Postorino*, con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di *Aldo Nicosia, Dante Mattei, Patrizio Pecoraro, Venneri Antonio*;

con l'assistenza, rispettivamente:

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal dott. *Torquato Bardoscia*;

della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dagli onorevoli *Luciano Romagnoli* e *Vittorio Foa*;

della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dall'on. *Bruno Storti*, segretario generale, dott. *Paolo Cavezzali*, segretario confederale e dal sig. *Mario Pinna*;

dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal dottor *Italo Viglianesi* e *Tullio Repetto*;

Addì 16 luglio 1959, in Roma,

tra

l'Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini, rappresentata dal vice presidente dott. *Antonio Facco* e dal direttore *Bruno Zuliani*, con l'intervento dei signori: cav. *Guglielmo Canese*, dott. *Alberto Carmi*, ing. *Mario Catella*, dott. *Giovanni Ceccuzzi*, ing. *Antonio Consiglio*, *Umberto Cormio*, ing. *Carlo Costa*, rag. *Giuseppe Fagnini*, *Giovanni Giacomino*, *Giovanni Gaffuri*, dott. *Mario Giovene*, avvocato *Carmelo Guccione*, dott. *Richard Hess*, *Enzo Lombardi*, *Nicola Menga*, dott. *Angelo Mussato*, *Giuseppe Nugnes*, dott. *Filippo Ongarato*, *Aldo Pietroforte*, ingegnere *Francesco Rizzi*, ing. *Rolando Savona*, dottor *Bruno Scaroni*, dott. *Cesare Smanio*, avv. *Dino Solaini*, rag. *Renzo Zampini*;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa-Carrara, rappresentata dal direttore dott. *Mario Manca*, assistito dal dott. *Franco de Sensi*;

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Lucca, rappresentata dal vice presidente comm. *Anselmo Caccia* e dal direttore dott. *Alessandro Padula*, con l'intervento del cav. geom. *Giuseppe Corsi*, del cav. *Ferdinando Ragaglini* e del comm. *Umberto Ricci*;

l'Associazione degli Industriali del Travertino Romano di Tivoli, rappresentata dal suo presidente avv. *Antonio Conversi*;

la Delegazione Sindacale Interaziendale - Intersind Centrale, rappresentata dal dott. *Uberto Allegri* e dal dott. *Giuseppe Marchesano*;

la Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro, rappresentata dal suo direttore dottor *Luigi Mazzitelli*;

la Lega Nazionale delle Cooperative e Mutue, rappresentata dal suo vice-presidente e responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro on.le *Ivano Curti*;

e

la Federazione Nazionale Lavoratori Industria Estrattiva (C.I.S.N.A.L.), rappresentata dal segretario *Tommaso Sanesi*;

con l'assistenza rispettivamente:

della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal dott. *Torquato Bardoscia*;

della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori, rappresentata dal sig. *Verledo Guidi*;

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli impiegati dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto si applica agli impiegati dipendenti dalle aziende esercenti le seguenti attività:

1) escavazione del marmo;
escavazione dell'alabastro;
escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, ecc.;
escavazione del travertino;
escavazione delle pietre silicee;
escavazione delle pietre calcaree;
escavazione dei tufi;
escavazione delle altre pietre affini;

2) segatura, lavorazione dei sopraddetti materiali;

3) produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;

4) lavorazione delle selci.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione sarà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

a) la data di assunzione;

b) la categoria nella quale l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 13, con l'indicazione sommaria delle mansioni da svolgere;

c) il trattamento economico iniziale;

d) la durata dell'eventuale periodo di prova;

e) le condizioni particolari disciplinanti il rapporto d'impiego;

f) la località dove deve prestare servizio.

All'atto dell'assunzione l'impiegato dovrà presentare, a richiesta dell'azienda, i seguenti documenti:

1) carta d'identità o documento equipollente;

2) libretto di lavoro;

3) tessera e libretto per le assicurazioni obbligatorie in quanto ne sia già in possesso;

4) stato di famiglia ed altri documenti richiesti da particolari disposizioni, anche aziendali;

5) certificato penale generale del casellario giudiziario;

6) copia dei titoli di studio;

7) dichiarazione, a pena di decadenza, delle eventuali benemerenze nazionali, da documentare nel più breve tempo possibile, specificando se l'impiegato abbia goduto precedentemente dei benefici relativi presso altre aziende.

L'impiegato di nuova assunzione potrà essere sottoposto a visita medica.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine; tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giu-

stificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui all'art. 30 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulato per un periodo non superiore a tre anni salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione, fatta con prefissione di termine, dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano fino alla scadenza del termine, anche nei contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso ed all'indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a tre mesi: tuttavia tale periodo potrà essere prorogato fino a sei mesi per gli impiegati di 1ª categoria.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 2.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Nei casi di licenziamento o di dimissioni che avvengano dopo il primo mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della 13ª mensilità, ovviamente commisurati, nel caso di dimissioni, all'effettivo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

L'impiegato in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto, e comunque ad eccezione dei diritti e obblighi relativi alle norme sulla previdenza; le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno di assunzione.

Art. 5.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengono affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia svolta con normale continuità.

Art. 6.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti alcun peggioramento economico nè un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore, dovrà essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria e di tre mesi nel disimpegno di mansioni delle altre categorie, avverrà senza altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella predetta categoria, salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato assente per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, o per altre cause che comportino per l'azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui al precedente comma spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, purchè questa non superi un anno: superato tale periodo l'impiegato acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Art. 7.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO O DI INTERMEDIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio dell'operaio o intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità, che, come tale, gli sarebbe spettata in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti delle ferie, del preavviso e dell'indennità di licenziamento, e semprechè abbia una anzianità come operaio od intermedio superiore a 6 anni compiuti, di un'anzianità convenzionale nella nuova qualifica, pari a 8 mesi ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio o di intermedio.

Art. 8.

BENEMERENZE NAZIONALI

Agli impiegati che si trovano nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

1) mutilati ed invalidi di guerra, 1 anno;

2) decorati al valore e dell'Ordine Militare d'Italia, promossi per merito di guerra, feriti di guerra, 6 mesi;

3) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per sei mesi in zona di operazione, o ad essi parificati a norma di legge, 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere la suddetta maggiorazione di anzianità deve, a norma dell'art. 2 del presente contratto, essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità militare, nonchè integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

Art. 9.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è quello fissato dalle norme legislative con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

Art. 10.

LAVORO STRAORDINARIO, LAVORO NOTTURNO E LAVORO FESTIVO

L'impiegato eseguirà il lavoro straordinario, notturno e festivo entro i limiti consentiti dalla legge, salvo giustificati motivi di impedimento.

Le percentuali di maggiorazione da calcolare sulla retribuzione oraria e sulla quota oraria di contingenza sono retribuite come segue:

lavoro straordinario diurno	25 %
lavoro notturno	50 %
lavoro festivo	50 %
lavoro festivo con riposo compensativo	10 %
lavoro notturno festivo	55 %
lavoro notturno festivo con riposo compensativo	15 %
lavoro notturno compreso in turni avvicendati	10 %

Le percentuali suddette non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Per la determinazione della retribuzione oraria, si divide per 170 la retribuzione mensile fissa costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, ed altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale; per la determinazione della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 25.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

E' considerato lavoro notturno quello compreso tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

Art. 11.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi quelli dalla legge previsti come tali, e precisamente:

a) tutte le domeniche, oppure, con riferimento all'art. 12, i giorni di riposo compensativo;

b) il 25 aprile, giorno della liberazione,
il 1° maggio, festa del lavoro,
il 2 giugno, festa nazionale,
il 4 novembre, giorno dell'unità nazionale;

c) le seguenti altre ricorrenze infrasettimanali:
il primo giorno dell'anno,
il giorno dell'Epifania,
il giorno della festa di S. Giuseppe,
il giorno di lunedì dopo Pasqua,
il giorno dell'Ascensione,
il giorno del Corpus Domini,
il giorno della festa dei Santi Apostoli Pietro e Paolo,
il giorno dell'Assunzione della B. V. Maria,
il giorno di Ognissanti,
il giorno della festa dell'Immacolata Concezione,
il giorno di Natale,
il 26 dicembre;

d) è altresì considerato festivo il giorno del S. Patrono del luogo ove l'impiegato presta normalmente servizio.

Qualora una delle festività sopra elencate cada di domenica, agli impiegati è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/25 della retribuzione mensile fissa. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica. Per l'impiegato per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, così che la domenica viene considerata giorno lavorativo.

Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato.

L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 24 ore prima, in difetto di che — salvo che lo spostamento non sia dovuto a causa di forza maggiore — l'impiegato avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Art. 13.

CATEGORIE

Il personale sarà assegnato ad una delle seguenti categorie:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive;

2ª *categoria*: impiegati di concetto;

3ª *categoria*: impiegati d'ordine (suddivisi in gruppo A e gruppo B).

Appartengono alla 1ª categoria gli impiegati di concetto di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che hanno funzioni direttive o funzioni equivalenti per importanza e delicatezza.

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, aventi mansioni di concetto.

Appartengono alla 3ª categoria gli impiegati di ambo i sessi, sia tecnici che amministrativi, che svolgono mansioni esecutive.

Appartengono al gruppo B della 3ª categoria gli impiegati d'ordine di ambo i sessi adibiti a mansioni, sia tecniche che amministrative, le quali non richiedono in modo particolare preparazione, esperienza e pratica di ufficio.

Per l'impiegata adibita a mansioni di concetto di particolare importanza, a parità di rendimento degli uomini, si applica lo stesso stipendio minimo contrattuale previsto per la pari categoria uomini.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopraspecificate sono demandate all'esame di Collegi Tecnici paritetici territoriali presieduti da un funzionario dell'Ispettorato del Lavoro.

Contro le decisioni dei Collegi Tecnici territoriali è ammesso il ricorso al Collegio Tecnico nazionale presieduto da un delegato del Ministero del Lavoro.

Art. 14.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione sarà corrisposta ogni fine mese, con la specificazione degli elementi che la compongono. In caso che l'azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 % con decorrenza dalla scadenza dei dieci giorni di ritardo. Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il contratto con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio o sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, l'azienda dovrà comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Art. 15.

SCATTI BIENNALI DI ANZIANITÀ

Gli impiegati, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione nella misura del 5 per cento per quattordici bienni della loro carriera.

Tale aliquota, per l'anzianità maturata fino al 31 maggio 1952 è calcalota sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato; per l'anzianità maturata dal 1° giugno 1952, invece, l'aliquota stessa è calcolata, oltre che sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato, anche sull'indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza il ricalcolo dei suddetti aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare e avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

Norma transitoria

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 31 maggio 1952 sono — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfettarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3) e 12 giugno 1954 (art. 8).

ZONE VIGENTI PRIMA DEL CONGLOBAMENTO 12 GIUGNO 1954

Categorie	I Zona		II Zona		III Zona		IV Zona	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
I	2.770	2.770	2.695	2.695	2.630	2.630	2.580	2.580
II	1.920	1.630	1.865	1.585	1.820	1.555	1.780	1.530
II A	1.265	1.030	1.230	1.050	1.200	1.035	1.175	1.010
III B	965	835	940	815	925	800	905	780

Art. 16.

INDENNITÀ DI CASSA

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità, verrà corrisposta una indennità dell'8 per cento da calcolarsi sul minimo di stipendio della categoria alla quale sono assegnati aumentato della indennità di contingenza.

Art. 17.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti

di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso la azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 18.

MISSIONI TEMPORANEE E TRASFERTE

Il personale potrà venire inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Agli impiegati in missione spetterà:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali o di noleggio di trasporto (per viaggio in ferrovia non inferiore alla II classe);

b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;

c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della missione.

Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio di cui alla lettera *a*) sarà ammesso soltanto nei casi in cui la missione si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali o forzatamente in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, od in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda.

In sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto *b*) potrà essere stabilita una diaria giornaliera da concordarsi direttamente tra l'azienda e l'impiegato.

All'impiegato in missione, qualora questa si protragga oltre 24 ore, spetterà una indennità pari al 15 per cento della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'impiegato, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dalla azienda, che importi la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con la normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missione di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra azienda ed impiegato norme diverse e particolari.

Art. 19.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso la cava o lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione. Presso la cava o lo stabilimento di nuova destinazione l'impiegato acquisisce, naturalmente, quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità degli impiegati o inerenti alle sue specifiche prestazioni.

L'impiegato licenziato per la mancata accettazione del trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento e di preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento, nel qual caso l'impiegato che non accetti il trasferimento, ha diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso. Tuttavia qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte dell'impiegato dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito verrà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio o di noleggio di trasporto (per viaggio in ferrovia non inferiore alla 2ª classe) per sè, per le persone di famiglia, per gli effetti familiari (mobilia, bagagli, ecc.) previi opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre all'impiegato se celibe, la diaria per giorni 15; se capo-famiglia, una diaria supplementare di quattro giorni per ogni familiare a carico, con un minimo complessivo generale di giorni 30.

Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il terzo grado, e gli affini entro il secondo grado che lo seguano nel trasferimento o lo raggiungano nel termine massimo di mesi tre.

Qualora, per effetto del trasferimento l'impiegato debba corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione di contratto di affitto, regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento, avrà diritto al rimborso di tale indennizzo fino alla concorrenza di un massimo di tre mesi di pigione.

Il provvedimento di trasferimento verrà comunicato per iscritto all'interessato, normalmente con un congruo preavviso.

All'impiegato che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto di cui al comma terzo del presente articolo.

Art. 20.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento. L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia da un medico di sua fiducia.

Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, verrà accordato il seguente trattamento:

a) per gli impiegati con anzianità di servizio fino a 5 anni: conservazione del posto per otto mesi; corresponsione della retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi quattro mesi.

b) per gli impiegati con anzianità di servizio oltre i cinque anni: conservazione del posto per 12 mesi; corresponsione della retribuzione per quattro mesi e della metà di essa per i successivi otto mesi.

Uguale trattamento spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.

Si precisa che per retribuzione agli effetti di cui ai precedenti comma s'intende quella di cui all'art. 27.

Cesseranno per l'azienda gli obblighi di cui ai precedenti comma qualora l'impiegato raggiunga, in complesso, durante l'anno solare, il limite massimo previsto alla lettera *a*) e durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *b*), anche in caso di diverse malattie.

Alla scadenza dei termini sopra indicati, l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa la indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento di cui all'art. 30. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato si provvede a termini delle disposizioni contenute nelle leggi e nei contratti collettivi vigenti alla data del presente contratto.

Art. 21.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dalla azienda, per il controllo delle presenze:

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.

L'azienda, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dallo art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 22.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di una giornata di stipendio;

d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*), si può applicare a quelle mansioni le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare sanzione adeguata nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 23.

ASSENZE, PERMESSI DI BREVE CONGEDO E ASPETTATIVA PER MOTIVI PRIVATI

Le assenze devono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia richiesta, l'azienda può accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto delle ferie.

Potrà altresì per giustificati motivi essere concessa dalla azienda all'impiegato che ne faccia domanda una aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.

L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora l'azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. L'impiegato che non ottempera all'invito è considerato dimissionario.

Art. 24.

TUTELA DELLA MATERNITÀ

Per la tutela della maternità delle impiegate si fa riferimento alle disposizioni di legge che disciplinano la materia.

Art. 25.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

Per la chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva e per il richiamo alle armi valgono le norme di legge in vigore al momento della chiamata o del richiamo.

Il tempo trascorso in servizio militare di leva, fino alla presentazione di cui all'art. 3 del D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, è computato agli effetti della indennità di anzianità.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, gli impiegati e le impiegate non in prova fruiranno di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Art. 27.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione non inferiore a:

14 giorni per anzianità di servizio fino ai 2 anni compiuti;

18 giorni per anzianità di servizio da oltre i 2 anni e fino ai 4 anni compiuti;

24 giorni per anzianità di servizio da oltre i 4 anni e fino ai 15 anni compiuti;

28 giorni per anzianità di servizio da oltre i 15 anni e fino ai 20 anni compiuti;

30 giorni per anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le festività previste nell'art. 11 che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Art. 28.

PERMESSI ED ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Agli impiegati che sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali del settore, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di carattere tecnico-aziendale.

All'impiegato che nel corso del rapporto venga chiamato a ricoprire cariche direttive di segretario o vice segretario di organizzazioni sindacali nazionali e provinciali, o la carica di sindaco nelle amministrazioni comunali, che richiedono un'attività effettiva a carattere continuativo, è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni, senza diritto alla corresponsione della retribuzione e con decorrenza dell'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità, semprechè l'impiegato rientri nell'azienda allo scadere della carica, fino al massimo di due anni.

Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni dei lavoratori, tramite le associazioni degli industriali, all'azienda a cui l'impiegato appartiene.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della organizzazione sindacale interessata.

E' fatto obbligo agli impiegati, cui è accordata la aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro sette giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni dell'impiegato.

L'impiegato che ha fruito di un periodo di aspettativa non potrà chiedere una nuova aspettativa prima di due anni dal ritorno in servizio.

Art. 29.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Anzianità di servizio	1ª categ.	2ª categ.	3ª categ.
Fino a 5 anni . . .	2 mesi	1 mese ½	1 mese
Da oltre 5 a 10 anni . . .	3 mesi	2 mesi	1 mese ½
oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mes.

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per periodo mancato di preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti del licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, la azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 30.

INDENNITÀ DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento da parte dell'azienda, non ai sensi dell'art. 22, si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 l'indennità di licenziamento verrà, al momento del licenziamento stesso, liquidata in base alle norme del R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825 (15/30 di retribuzione per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937, e portate da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità successiva al 1° luglio 1937 e fino al 31 dicembre 1944 l'indennità verrà liquidata nella misura di 25/30 (venticinque trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale quando questa comprende la indennità di licenziamento) portato da usi, consuetudini, o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti, concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, e non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae* per i quali varrà la norma dell'art. 37;

c) per l'anzianità maturatasi dal 1° gennaio 1945 in poi, l'indennità verrà liquidata nella misura di 30/30 (trenta trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di servizio.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, trascurandosi le frazioni di mese.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, nonchè la indennità di contingenza.

Nell'indennità di contingenza si terrà conto anche della tredicesima mensilità.

Se l'impiegato è rimunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazioni, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prema della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisca in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda; nessuna detrazione invece è ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938, contenente il regolamento della previdenza stessa.

Art. 31.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 29 e 30 devono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscano per eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati della industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (art. 2122 Codice civile).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (art. 2122 Codice civile).

E' nullo, in base all'art. 2122 del Codice civile, ogni patto anteriore alla morte del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 32.

DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni verranno corrisposte all'impiegato le aliquote sotto indicate delle indennità di licenziamento di cui all'art. 30:

la metà, quando l'impiegato non abbia superato, all'atto delle dimissioni, i 5 anni di servizio compiuti;

l'intero trattamento, quando l'impiegato, all'atto delle dimissioni, abbia superato i 5 anni di servizio compiuti.

All'impiegata che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza ed il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'art. 30 del presente contratto.

Art. 33.

MINIMI DI STIPENDIO BASE

I minimi tabellari per gli impiegati dipendenti dall'industria dei materiali lapidei, in vigore al 30 giugno 1959, sono aumentati nella misura del 5%.

I nuovi minimi risultanti da tale aumento — decorrenti dal 1° luglio 1959 — sono riportati nella tabella nazionale allegata al presente contratto.

Art. 34.

CERTIFICATO DI LAVORO

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge 10 gennaio 1935, n. 112, sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente la indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali di anzianità previste dall'art. 8 e, nel caso in cui non ne abbia goduto, ne verrà indicato il motivo.

Art. 35.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

Per il trapasso, la cessione e il fallimento dell'azienda si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 36.

DISPOSIZIONI SPECIALI E REGOLAMENTO AZIENDALE

Oltre alle disposizioni del presente contratto collettivo di lavoro, gli impiegati dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile ed ove si effettua il pagamento della retribuzione.

Art. 37.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate all'impiegato.

Art. 38.

COMMISSIONI INTERNE

Per le Commissioni interne si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali.

Art. 39.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora, nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità di intervento delle Commissioni interne, sempreché ciò sia previsto dagli accordi interconfederali, la controversia stessa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni territoriali, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

Art. 40.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati fra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana e le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati nelle disposizioni del presente contratto, si considerano parte integrante di esso.

Art. 41.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concor-

dare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni Nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni stipulanti gli accordi meno onerosi dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Parimenti, qualora da parte delle Associazioni dei datori di lavoro stipulanti, vengano concluse con altre Associazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni Nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento, con verbale, di dette condizioni.

Art. 42.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed eventuali accordi tra le rispettive Confederazioni in materia di « non collaborazione », riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive Confederazioni.

Art. 43.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto nazionale di lavoro decorre dal 1° luglio 1959 e scade il 28 febbraio 1962, e si intenderà poi prorogato per un biennio e così di seguito, ove non intervenga disdetta da parte di una delle Associazioni stipulanti, 3 mesi almeno prima della scadenza.

TABELLA NAZIONALE DEI MINIMI DI STIPENDIO BASE DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI IN VIGORE AL 1° LUGLIO 1959

Uomini

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	78.300	59.050	51.200	43.050	42.250	40.550	37.250	32.100	29.750	24.550	37.250	35.600	34.550	32.350	27.300	25.750	20.550
Torino	76.600	57.700	50.100	42.950	41.300	39.650	36.400	31.400	29.100	24.000	36.450	34.850	33.800	31.650	26.800	25.150	20.100
Genova	75.900	57.200	49.650	42.600	40.950	39.400	36.100	31.150	28.850	23.800	36.100	34.500	33.500	31.350	26.500	24.950	19.850
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	75.550	56.950	49.450	42.450	40.700	39.150	35.950	31.000	28.700	23.700	35.950	34.350	33.350	31.250	26.400	24.850	19.800
Varese	76.400	57.600	50.000	42.850	41.250	39.550	36.350	31.300	29.050	23.950	36.350	34.750	33.750	31.600	26.700	25.100	20.100
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pavia, Pisa	72.800	54.900	47.650	40.900	39.300	37.700	34.650	29.900	27.700	22.800	34.650	33.100	32.150	30.100	25.500	23.950	19.150
Crema	77.250	58.400	50.700	43.550	41.800	40.200	36.900	31.800	29.650	24.300	36.900	35.250	34.200	32.050	27.100	25.550	20.350
Massa Carrara	76.250	57.500	49.900	42.850	41.200	39.500	36.300	31.300	29.000	23.900	36.300	34.650	33.700	31.500	26.700	25.100	20.050
Sondrio	75.100	56.600	49.100	42.200	40.550	38.950	35.700	30.800	28.550	23.550	35.700	34.100	33.100	31.050	26.200	24.700	19.650
Trieste	73.350	55.300	48.000	41.200	39.550	38.050	34.900	30.100	27.900	22.950	34.900	33.350	32.350	30.300	25.650	24.100	19.250
Verbania	74.100	55.850	48.450	41.600	40.000	38.350	35.250	30.350	28.150	23.200	35.250	33.700	32.700	30.600	25.900	24.400	19.450
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	71.400	53.850	46.750	40.150	38.500	37.050	34.000	29.250	27.150	22.450	34.000	32.450	31.500	29.550	24.950	23.550	18.700
Biella	76.400	57.600	50.000	42.850	41.250	39.550	36.350	31.300	29.050	23.950	36.350	34.750	33.750	31.600	26.750	25.100	20.100
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.550	53.050	45.950	39.450	37.950	36.400	33.450	28.850	26.750	22.000	33.400	31.900	31.000	29.000	24.550	23.050	18.400
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	69.750	52.100	45.150	38.500	37.050	35.550	32.700	28.150	26.050	21.550	32.650	31.200	30.250	28.350	23.950	22.600	18.050
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Pistoia, Udine	68.350	51.250	44.500	38.050	36.550	35.100	32.250	27.800	25.750	21.300	32.150	30.700	29.800	27.950	23.600	22.250	17.750
Lucca	71.400	53.550	46.450	39.750	38.150	36.650	33.700	29.000	26.900	22.200	33.550	32.050	31.150	29.200	24.650	23.200	18.500
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.900	50.650	43.950	37.250	35.850	34.400	31.600	27.200	25.200	20.800	31.500	30.100	29.200	27.400	23.100	21.800	17.350
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	66.500	49.600	43.000	36.500	35.050	33.700	30.900	26.650	24.700	20.400	30.850	29.500	28.600	26.800	22.650	21.350	17.050
Valdarno	68.800	51.300	44.550	37.750	36.250	34.850	32.000	27.550	25.600	21.850	31.900	30.450	29.600	27.750	23.450	22.050	17.550
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.150	47.800	41.450	34.900	33.500	32.200	29.600	25.500	23.650	19.500	29.550	28.200	27.400	25.700	21.700	20.450	16.300
Ascoli Piceno	64.600	48.150	41.750	35.150	33.800	32.500	29.800	25.700	23.800	19.650	29.750	28.450	27.600	25.850	21.850	20.600	16.400
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.500	46.850	40.600	34.000	32.650	31.350	28.850	24.800	22.950	19.050	28.600	27.300	26.500	24.850	20.950	19.750	15.750
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.950	45.650	39.600	33.100	31.850	30.600	28.100	24.150	22.450	18.500	27.750	26.500	25.700	24.050	20.350	19.200	15.300
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.100	43.650	37.950	31.600	30.350	29.150	26.800	23.050	21.400	17.600	26.350	25.100	24.450	22.850	19.350	18.250	14.550

TABELLA NAZIONALE DEI MINIMI DI STIPENDIO BASE DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI IN VIGORE AL 1° GIUGNO 1959

Donne

ZONE	1ª Categoria	2ª Categoria		3ª Categoria A							3ª Categoria B						
	Sup. 21 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	17-18 anni	16-17 anni	Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	78.300	50.750	43.650	37.800	35.650	32 100	29.700	27.250	25.350	22.650	32.100	30.650	28.700	25.350	23.050	21.000	19.250
Torino	76.000	49.650	42.700	37.000	34.900	31 400	29.050	26.700	24.800	22.200	31.350	30.000	28.050	24.800	22.600	21.450	18.750
Genova	75.900	49.200	42.350	36.650	34.650	31 150	28.800	26.450	24.000	21.900	31.100	29.700	27.850	24.600	22.450	21.300	18.000
ZONA I:																	
Como, Firenze, Roma	75.550	49.000	42.200	36.500	34.400	31.000	28.650	26.250	24.500	21.800	30.900	29.550	27.750	24.500	22.350	21.200	18.550
Varese	76.400	49.500	42.600	36.900	34.800	31.300	28.950	26.650	24.750	22.050	31.300	29.900	28.000	24.750	22.550	21.400	18.700
ZONA II:																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara Pavia, Pisa	72.800	47.150	40.600	35.150	33.000	29 900	27.600	25.350	23.600	21.100	29.800	28.500	26.700	23.600	21.500	20.400	17.850
Crema	77.550	50.250	43.300	37.400	35.100	31 800	29.850	27.000	25.150	22.450	31.750	30.300	28.450	25.150	22.850	21.700	19.050
Massa-Carrara	76.250	49.450	42.550	36.850	34.800	31 300	28.900	26.550	24.700	22.050	31.200	29.850	27.950	24.700	22.500	21.350	18.700
Sondrio	75.100	48.700	41.850	36.250	34.200	30 800	28.500	26.100	24.300	21.700	30.750	29.350	27.500	24.300	22.200	21.100	18.450
Tieste	73.350	47.600	40.900	35.450	33.400	30 100	27.850	25.600	23.750	21.250	30.050	28.700	26.900	23.750	21.650	20.550	18.050
Verbania	74.100	48.000	41.300	35.800	33.750	30 350	28.100	25.800	23.950	21.400	30.300	29.000	27.150	23.950	21.850	20.750	18.200
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	71.400	46 300	39.850	34.500	32.500	29 250	27.050	24.850	23.100	20.650	29.250	27.950	26.150	23.100	21.150	20.050	17.500
Biella	76.400	49.550	42.600	36.950	34.800	31 300	29.000	16.650	24.750	22.050	31.300	29.900	28.000	24.750	22.550	21.400	18.700
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	70.550	45.600	39.200	33.050	32.000	28 350	26.700	24.500	22.750	20.350	28.800	27.450	25.750	22.700	20.700	19.650	17.250
ZONA V:																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	69.750	44 750	38.500	33.100	31.250	28 150	26.000	23.900	22.250	19.800	28.100	26.850	25.100	22.250	20.300	19.250	16.000
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Pistoia, Udine	68.350	44 050	37.950	32.750	30.850	27 800	25.700	23.600	21.000	19.550	27.700	26.450	24.750	21.850	19.950	19.000	16.550
Lucca	71.400	46 050	39.600	34.200	32.250	29 000	26.800	24.65[illegible]	22.000	20.400	28.900	27.650	25.850	22.850	20.850	19.800	17.300
ZONA VII:																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	67.900	43 600	37.450	32.100	30.250	27 200	25.150	23.050	21.500	19.200	27.100	25.900	24.300	21.450	19.550	18.550	16.250
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	66.500	42 650	36.700	31.400	29.600	26 350	24.650	22.650	21.100	18.750	26.600	25.350	23.750	20.950	19.200	18.200	15.950
Valdarno	68.800	44 100	38.000	32.450	30.650	27 550	25.500	23.450	21.750	19.450	27.500	26.200	24.600	21.700	19.750	18.750	16.450
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	64.150	41 150	35.800	30.050	28.400	25 500	23.600	21.650	20.150	18.000	25.400	24.300	22.750	20.150	18.350	17.400	15.250
Ascoli Piceno	64.600	41 400	35.600	30.250	28.550	25 700	23.750	21.800	20.300	18.150	25.650	24.500	22.900	20.250	18.450	17.500	15.350
ZONA X:																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	63.500	40 300	34.650	29.200	27.[illegible]50	24 300	22.900	21.150	19.500	17.450	24.650	23.550	22.000	19.450	17.750	16.900	14.800
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	61.950	39 250	33.800	28.500	26.900	24 150	22.400	20.600	19.150	17.100	23.850	22.750	21.350	18.850	17.200	16.300	14.300
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	59.100	37 500	32.300	27.150	25.650	23 050	21.350	19.600	18.250	16.250	22.650	21.650	20.300	17.950	16.350	15.550	13.600

Visti il contratto e le tabelle che precedono.

Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:

SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 16 LUGLIO 1959

PER GLI APPARTENENTI ALLA QUALIFICA SPECIALE O INTERMEDIA DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI ESCAVAZIONE E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

Addì, 16 luglio 1959, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA MARMIFERA ITALIANA E DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal Vice Presidente Dott. *Antonio Facco* e dal Direttore *Bruno Zuliani,* con l'intervento dei Signori: Cav. *Guglielmo Canese,* Dott. *Alberto Carmi,* Ing. *Mario Catella,* Dott. *Giovanni Ceccuzzi,* Ing. *Antonio Consiglio, Umberto Cormio,* Ing. *Carlo Costa,* Rag. *Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri,* Dott. *Mario Giovene,* Avv. *Carmelo Guccione,* Dott. *Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga,* Dott. *Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes,* Dott. *Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte,* Ing. *Francesco Rizzi,* Ing. *Rolando Savona,* Dott. *Bruno Scaroni,* Dott. *Cesare Smanio,* Avv. *Dino Solaini,* Rag. *Renzo Zampini;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MASSA CARRARA, rappresentata dal Direttore Dott. *Mario Manca* assistito dal Dott. *Franco de Sensi;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI LUCCA, rappresentata dal Vice Presidente Comm. *Anselmo Caccia* e dal Direttore Dott. *Alessandro Padula,* con l'intervento del Cav. Geom. *Giuseppe Corsi,* del Cav. *Ferdinando Ragaglini* e del Comm. *Umberto Ricci;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DEL TRAVERTINO ROMANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo Presidente Avv. *Antonio Conversi;*

la DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND CENTRALE, rappresentata dal Dott. *Uberto Allegri* e dal Dott. *Giuseppe Marchesano;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo Direttore Dott. *Luigi Mazzitelli;*

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo Vice Presidente e Responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro On.le *Ivano Curti;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal Segretario Responsabile *Ercole Manera* e dal Segretario *Virgilio Sebastiani,* con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati Provinciali nelle persone dei Signori: *L. Alibani, G. Baiocchi, F. Bassino, O. Betotti, A. Buglioli, D. De Nard, A. Faini, S. Gagliardi, F. Pagarini, G. Pancaldi, G. Previtali, T. Pighetti, A. Sapini;*

la FEDERESTRATTIVE - C.I.S.L., rappresentata dal Segretario Generale *Giorgio Craviotto,* e dal Segretario Nazionale *Francesco Biagioli* con l'intervento di una rappresentanza dei Sindacati provinciali nelle persone dei Signori: On. Sen. *Cesare Angelini, Angelo Barsella, Renato Bellamoli, Giuseppe Crescini, Alfredo Graen,* Cav. *Melchiorre Garofolo,* Dott. *Adriano Menconi, Battista Morandini, Gianni Puliti, Gianfranco Spiriti, Valentino Rodolfo;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI MINIERE E CAVE, rappresentata dal Segretario Responsabile *Giuseppe Bacci,* assistito dal Sig. *Giovanni Mucciarelli,* con l'intervento dei Segretari Nazionali *Guido Conti,* Dott. *Luigi Della Croce,* e dai Segretari Provinciali, *Adamo Bartolini, Leo Biggi, Salvatore Fidelio, Ugo Giannotti, Rivo Gori, Teresio Giverso;*

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI CRISTIANI INDUSTRIE ESTRATTIVE, rappresentata dal suo Segretario Generale, *Salvatore Pecoraro* e dai Segretari *Ivo Filipponi* e *Massimo Postorino,* con l'intervento di una rappresentanza di lavoratori nelle persone di *Aldo Nicosia, Dante Mattei, Patrizio Pecoraro, Venneri Antonio;*

con l'assistenza, rispettivamente:

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Dott. *Torquato Bardoscia;*

della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dagli On.li *Luciano Romagnoli* e *Vittorio Foa;*

della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dall'On. *Bruno Storti,* Segretario Generale, Dott. *Paolo Cavezzali,* Segretario Confederale e dal Sig. *Mario Pinna;*

dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Dott. *Italo Viglianesi* e da *Tullio Repetto;*

Addì, 16 luglio 1959, in Roma,

tra

l'ASSOCIAZIONE DELL'INDUSTRIA MARMIFERA ITALIANA E DELLE INDUSTRIE AFFINI, rappresentata dal vice presidente dott. *Antonio Facco* e dal direttore *Bruno Zuliani*, con l'intervento dei signori: cav. *Guglielmo Canese*, dott. *Alberto Carmi*, ing. *Mario Catella*, dottor *Giovanni Ceccuzzi*, ing. *Antonio Consiglio, Umberto Cormio*, ing. *Carlo Costa*, rag. *Giuseppe Fagnini, Giovanni Giacomino, Giovanni Gaffuri*, dott. *Mario Giovene*, avv. *Carmelo Guccione*, dott. *Richard Hess, Enzo Lombardi, Nicola Menga*, dott. *Angelo Mussato, Giuseppe Nugnes*, dott. *Filippo Ongarato, Aldo Pietroforte*, ing. *Francesco Rizzi*, ing. *Rolando Savona*, dott. *Bruno Searoni*, dott. *Cesare Smanio*, avv. *Dino Solaini*, ragioniere *Renzo Zampini;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI MASSA-CARRARA, rappresentata dal direttore dott. *Mario Manca* assistito dal dott. *Franco de Sensi;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI LUCCA, rappresentata dal vice presidente comm. *Anselmo Caccia* e dal direttore dott. *Alessandro Padula*, con l'intervento del cav. geom. *Giuseppe Corsi*, del cav. *Ferdinando Ragaglini* e del comm. *Umberto Ricci;*

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DEL TRAVERTINO ROMANO DI TIVOLI, rappresentata dal suo presidente avvocato *Antonio Conversi;*

la DELEGAZIONE SINDACALE INTERAZIENDALE - INTERSIND CENTRALE, rappresentata dal dott. *Uberto Allegri* e dal dott. *Giuseppe Marchesano;*

la FEDERAZIONE NAZIONALE DELLE COOPERATIVE DI PRODUZIONE E LAVORO, rappresentata dal suo direttore dottor *Luigi Mazzitelli;*

la LEGA NAZIONALE DELLE COOPERATIVE E MUTUE, rappresentata dal suo vice-presidente e responsabile nazionale del Settore Produzione e Lavoro on.le *Ivano Curti;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI INDUSTRIA ESTRATTIVA - C.I.S.N.A.L., rappresentata dal segretario *Tommaso Sanesi*, con l'intervento dei signori *Andrea Giannoni e Giacomo Brondi;*

con l'assistenza, rispettivamente:

della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal dott. *Torquato Bardoscia;*

della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal sig. *Verledo Guidi;*

si è stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori appartenenti alla qualifica speciale o intermedia dipendenti da aziende esercenti la attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

Il presente contratto si applica ai lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti le seguenti attività:

1) escavazione del marmo;
   escavazione dell'alabastro;
   escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, ecc.;
   escavazione del travertino;
   escavazione delle ardesie;
   escavazione delle pietre silicee;
   escavazione delle pietre calcaree;
   escavazione dei tufi;
   escavazione delle altre pietre affini;
2) segatura e lavorazione dei sopraddetti materiali;
3) produzione di granulati, cubetti, polveri, ecc.;
4) lavorazione delle selci.

Art. 2.

CRITERI DI APPARTENENZA

Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non dando luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.

Sono da considerare agli effetti del comma precedente quei lavoratori che:

a) esplichino mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi;

b) abbiano particolari mansioni di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;

c) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica.

Art. 3.

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE ALLA CATEGORIA

I lavoratori di cui si tratta sono distinti in due categorie. Appartengono alla 1ª categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni avanti specificate importi l'esercizio di un certo potere di iniziativa in rapporto alla condotta ed ai risultati della lavorazione, nonchè coloro che esplichino mansioni di particolare rilievo e complessità rispetto alla generalità dei lavoratori indicati alle lettere *a*), *b*) e *c*) dell'articolo precedente.

Appartengono alla 2ª categoria coloro per i quali lo svolgimento delle mansioni sopra specificate importi l'esercizio dell'apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

Art. 4.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori di cui agli articoli precedenti verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione, l'azienda comunicherà al lavoratore per iscritto:

a) la data di assunzione;

b) la categoria attribuita;

c) il trattamento economico.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore a due mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualunque momento del periodo di prova senza preavviso nè indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 45° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 45° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione per quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Per il lavoratore che con analoghe mansioni abbia prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività, i periodi di tempo di cui sopra vengono ridotti rispettivamente ad un mese, e a 15 giorni.

Art. 6.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA OPERAIA A QUELLA SPECIALE

Il passaggio dalla qualifica operaia a quella speciale non costituisce motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

L'anzianità di servizio prestata come operaio è utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.

Art. 7.

PASSAGGIO TEMPORANEO DI MANSIONI

Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni pertinenti alla categoria superiore, ha diritto ad un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e quella minima della suddetta categoria superiore.

Qualora tale periodo si prolunghi oltre tre mesi consecutivi, il lavoratore acquisirà di diritto la nuova categoria e la relativa retribuzione.

La sostituzione in mansioni di categoria superiore di lavoratore assente per permesso, congedo, malattia, infortunio, puerperio, gravidanza, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a sei mesi, non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

Superato tale periodo il lavoratore acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Il lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione inferiore, ha diritto alla conservazione della sua retribuzione maggiore e della sua categoria.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

L'orario normale di lavoro è quello fissato dalle norme legislative con un massimo di 8 ore giornaliere e 48 settimanali, con le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini od accordi locali.

Dichiarazione a verbale.

Le parti non hanno inteso col presente articolo modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini od accordi regionali, provinciali o locali esistenti.

Art. 9.

LAVORO STRAORDINARIO - LAVORO NOTTURNO LAVORO FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o accordi locali.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato tra le ore 22 e le 6 del mattino.

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive previste dalla lettera *b*) dell'art. 12.

Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria maggiorata secondo le percentuali seguenti e da calcolarsi sulla paga base, contingenza, eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

a) lavoro straordinario diurno . . . . . 25 %

b) lavoro festivo . . . . 40 %

c) lavoro straordinario festivo (oltre l'orario giornaliero normale contrattuale) . . 45 %

d) lavoro notturno in turni avvicendati . . 8 %

e) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 40 %

f) lavoro straordinario notturno . . . . 45 %

g) lavoro festivo con riposo compensativo . 12 %

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 10.

SOSPENSIONE O RIDUZIONE DI LAVORO

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga base mensile e, in linea eccezionale ed a questi particolari effetti, la indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento, non subiranno riduzioni.

Nel caso di intervento della Cassa di integrazione, le aziende integreranno il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile (paga base, contingenza, ed eventuale terzo elemento).

Art. 11.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni previste dalla legge in quanto applicabili alle aziende e ai lavoratori regolati dal presente contratto.

Nei casi previsti dalla legge, il riposo settimanale potrà cadere in giornata non domenicale e si chiamerà riposo compensativo. In caso di spostamento del giorno di riposo il lavoratore sarà avvisato almeno 24 ore prima del giorno fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto, ad una maggiorazione pari a quella fissata per il giorno festivo.

Art. 12.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche, oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le ricorrenze festive del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) il primo giorno dell'anno;
2) il giorno dell'Epifania;
3) il giorno di S. Giuseppe;
4) il giorno dell'Ascensione;
5) il giorno del Corpus Domini;
6) il giorno della festività dei SS. Pietro e Paolo;
7) il giorno dell'Assunzione;
8) il giorno di Ognissanti;
9) il giorno dell'Immacolata Concezione;
10) il giorno di Natale;
11) il giorno del Santo Patrono del luogo dove ha sede la cava o lo stabilimento;
12) il lunedì di Pasqua;
13) il 26 dicembre.

Qualora la ricorrenza del Santo Patrono coincida con una delle altre giornate festive indicate sotto le lettere *b)* e *c)* le organizzazioni territoriali competenti concorderanno lo spostamento di tale festività in altra giornata.

Qualora una delle festività sopra elencate cada di domenica, agli intermedi è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto, pari a 1/25 della retribuzione mensile fissa. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 13.

LAVORI SPECIALI

Per i lavoratori speciali che presentano un particolare disagio e cioè: lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, con stillicidio continuo, con piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, saranno corrisposti compensi la cui misura verrà determinata con accordi integrativi locali.

Art. 14.

INDUMENTI

A tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente ed annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Il diritto alla somministrazione del predetto paio di scarpe da lavoro si matura dopo sei mesi di servizio.

Nel caso che il lavoratore lasci il servizio per qualsiasi motivo prima che sia trascorso un anno dalla consegna delle scarpe da lavoro, l'azienda tratterrà dalle competenze del lavoratore tanti dodicesimi dello importo corrispondente a quello delle predette scarpe per quanti sono i mesi mancanti al compimento del l'anno.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

Art. 15.

PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

La retribuzione deve essere corrisposta non oltre la fine del mese, con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione stessa mensilmente liquidabili.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5 per cento dalla scadenza di cui al comma precedente, inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione delle indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

Nel caso di contestazione su taluno degli elementi della retribuzione, al lavoratore dovrà essere comunque regolarmente corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 16.

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

Per la determinazione della retribuzione oraria si divide per 180 la retribuzione mensile fissa costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, ed altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale; per la determinazione della retribuzione giornaliera si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 26.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

Art. 17.

AUMENTI PERIODICI

I lavoratori, per l'anzianità di servizio maturata presso una stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) hanno diritto, per ogni biennio di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga base mensile nella misura del 5% per 12 bienni della loro carriera.

Tale aliquota si calcola — per gli scatti biennali di anzianità maturati prima della data di stipulazione dell'accordo interconfederale del 14 giugno 1952 — soltanto sul minimo contrattuale di paga mensile mentre, per quelli maturati successivamente, anche sulla indennità di contingenza in vigore al momento dello scatto.

Gli aumenti periodici di anzianità già maturati, eccettuati quelli previsti dalla norma transitoria in calce al presente articolo, devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili.

Per quanto concerne le variazioni dell'indennità di contingenza, il ricalcolo dei suddetti aumenti periodici si effettuerà al termine di ogni anno solare ed avrà applicazione dal 1° gennaio successivo.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici di anzianità decorrono dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono gli aumenti già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio a categoria superiore sarà mantenuto al lavoratore l'importo in cifra degli aumenti periodici maturati nella categoria di provenienza. Tale importo, nel caso di variazione dei minimi tabellari della categoria di provenienza, sarà rivalutato ricalcolando percentualmente, sui detti minimi tabellari della categoria di provenienza, gli aumenti biennali che lo compongono secondo le modalità di cui al terzo comma.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria, sarà considerata utile agli effetti della maturazione del biennio della nuova categoria.

Norma transitoria

Gli importi degli aumenti periodici di anzianità maturati anteriormente al 31 maggio 1952 sono — con decorrenza dal momento di entrata in vigore del presente contratto — consolidati nelle seguenti somme, comprese le quote forfetarie di rivalutazione previste dagli accordi interconfederali 14 giugno 1952 (art. 3) e 12 giugno 1954 (art. 8).

ZONE VIGENTI PRIMA DEL CONGLOBAMENTO
12 giugno 1954

Categorie	I°		II°		III°		IV°	
	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne	uomini	donne
I Cat.	1.800	1.535	1.755	1.495	1.710	1.470	1.685	1.440
II Cat.	1.215	1.045	1.185	1.015	1.160	995	1.085	980

Art. 18.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia e per infortunio deve essere comunicata all'azienda nelle 48 ore; in mancanza della comunicazione, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata. A richiesta dell'azienda il lavoratore è tenuto ad esibire il certificato medico. Nel caso di interruzione del servizio dovuta ad infortunio o malattia, verrà accordato il seguente trattamento:

1) conservazione del posto per mesi 6 agli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni;

2) conservazione del posto per mesi 9 agli aventi anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni;

3) conservazione del posto per mesi 12 agli aventi anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Inoltre, durante l'interruzione del servizio per tali cause il lavoratore ha diritto: se avente l'anzianità di cui al punto 1), alla corresponsione della intera retribuzione per i primi due mesi ed alla metà di essa per gli altri quattro; se avente l'anzianità di cui al punto 2), alla corresponsione della intera retribuzione per i primi tre mesi ed alla metà di essa per i successivi cinque mesi; se avente l'anzianità di cui al punto 3), alla corresponsione della intera retribuzione per i primi quattro mesi ed alla metà di essa per i successivi sette mesi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore le normali indennità previste dalla presente regolamentazione per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale, è considerata utile agli effetti del presente articolo per il 50 % della sua entità.

Per quanto concerne l'assistenza di malattia a favore del lavoratore, si rimanda alle esistenti disposizioni di legge o di contratto collettivo.

Il trattamento economico suddetto è assorbito e sostituito, fino alla concorrenza, dal trattamento economico che in tali evenienze compete al lavoratore per disposizioni delle leggi assicurative ed assistenziali.

In caso di malattia professionale o di infortunio, la conservazione del posto perdurerà, senza interruzione di anzianità, per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

Art. 19.

TRASFERTE

Al lavoratore comandato in trasferta, oltre al pagamento anticipato delle spese di viaggio ed al rimborso di altre eventuali spese incontrate per conto dell'azienda, spetterà il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, nei limiti normali, quando la durata del servizio obblighi il lavoratore a permanere nel luogo della missione.

Al lavoratore in missione, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre una indennità pari al 10 % della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della missione.

Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, sia chiamato ad attendere ad una attività, controllabile dall'azienda, che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.

Nei casi di missioni di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra azienda e lavoratore norme diverse e particolari.

Art. 20.

TRASFERIMENTI

Al lavoratore che sia trasferito da uno stabilimento all'altro della stessa azienda e posto in località diversa, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, verrà corrisposto l'importo della spesa di viaggio per sè, per i familiari con lui conviventi e per il trasporto delle masserizie.

Al lavoratore deve inoltre essere corrisposta una indennità di trasferimento commisurata: se celibe, a 15 giorni dell'intera retribuzione giornaliera (indennità di contingenza compresa) che andrà a percepire nella nuova residenza; se capo famiglia, ad un trattamento supplementare pari a 4 giorni di retribuzione per ogni famigliare a carico, con un minimo complessivo generale di giorni 25.

Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado che lo seguano nel trasferimento o lo raggiungano nel termine massimo di 3 mesi.

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, alle normali indennità di liquidazione previste dalla presente regolamentazione.

Tuttavia, qualora la mancata accettazione del trasferimento da parte del lavoratore dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, è dovuto anche il preavviso.

Art. 21.

DOVERI DEL LAVORATORE

Il lavoratore deve tener contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.

L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere la ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 22.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di una giornata di paga;

d) sospensione dal lavoro o dalla paga e dal lavoro, per un periodo non superiore ai 5 giorni;

e) licenziamento senza indennità e senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera *d*), si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a*), *b*) e *c*).

Il licenziamento senza indennità e senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Art. 23.

PERMESSI E BREVI CONGEDI

Al lavoratore che ne faccia domanda, la direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la direzione e il lavoratore.

Art. 24.

PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi delle organizzazioni sindacali, saranno concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni quando la assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette, tramite le associazioni territoriali degli industriali, alla azienda cui il lavoratore appartiene.

Al lavoratore che dimostri di essere eletto a cariche pubbliche o sindacali che richiedono una attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino al massimo di due anni. Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Art. 25

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio, i lavoratori non in prova fruiranno di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale il lavoratore è considerato a tutti gli effetti in attività di servizio.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, nè potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dell'accordo interconfederale 31 maggio 1941.

Nel caso che l'istituto in questione subisca variazioni per nuovi accordi interconfederali, sia in rapporto alla durata del permesso che in rapporto al trattamento economico, il trattamento previsto dal presente articolo si intenderà sostituito fino a concorrenza del nuovo trattamento interconfederale.

Art. 26.

FERIE

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

14 giorni, per anzianità fino a 5 anni;

17 giorni, per anzianità da oltre 5 anni e fino a 10 anni;

22 giorni, per anzianità da oltre 10 anni e fino a 17 anni;

25 giorni, per anzianità oltre i 17 anni.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria speciale, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi; nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le festività previste nell'art. 12 che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

Art. 27.

TREDICESIMA MENSILITÀ

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici di anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale terzo elemento, indennità di contingenza.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti dodicesimi dello ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'impresa. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno atto che per quanto concerne una eventuale inclusione dei premi di produzione nel calcolo della retribuzione base su cui deve essere commi-

surata la tredicesima mensilità, valgono gli accordi intervenuti o che potranno intervenire tra le aziende e i lavoratori interessati all'atto della istituzione di tali premi.

Art. 28.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

anni di servizio:

1ª *categoria*:

fino a 5 anni compiuti, mesi 1;
oltre i 5 anni e fino a 10 anni, mesi 1 e mezzo;
oltre i 10 anni, mesi 2;

2ª *categoria*:

fino a 5 anni compiuti, mezzo mese;
oltre i 5 anni e fino a 10 anni, mesi 1;
oltre i 10 anni, mesi 1 e mezzo.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50 % della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50 % di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere col periodo delle ferie ed è considerato anzianità utile agli effetti del computo della indennità di licenziamento.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 29.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda non causato da provvedimento disciplinare ai sensi dell'art. 22, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione alla qualifica speciale, una indennità da computare come segue sulla retribuzione mensile:

a) per ciascuno degli anni dal primo fino al decimo compreso, i 20/30;

b) per ciascuno degli anni successivi al decimo, i 25/30.

Trascorso il primo anno di servizio, le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Per il lavoratore che proviene dalla qualifica operaia l'indennità per l'anzianità di servizio prestato in tale qualifica viene stabilita nella misura del 60 % di quella indicata al primo comma, punti *a*) e *b*).

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre agli eventuali premi di produzione, partecipazioni agli utili o provvigioni (tutti da calcolare nella media percepita nell'ultimo triennio o nel minor periodo di servizio che fosse stato prestato), anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo o che siano di ammontare determinato, compresa l'indennità di contingenza.

Nell'indennità di licenziamento si terrà conto anche della tredicesima mensilità.

Disposizione transitoria

Per il lavoratore attualmente in servizio, per il quale è ricorso il diritto all'assegnazione alla qualifica speciale ai sensi dei preesistenti accordi interconfederali, è riconosciuta, agli effetti del primo comma dell'articolo, l'anzianità di servizio prestato nelle mansioni che hanno dato poi diritto alla attribuzione della qualifica predetta, fino a risalire al 1° gennaio 1945.

Art. 30.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro in seguito a dimissioni, devono essere corrisposte al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità prevista dall'articolo precedente:

— il 50 % quando il lavoratore all'atto delle dimissioni non abbia superato i 5 anni di servizio;

— l'intero trattamento quando il lavoratore all'atto delle dimissioni abbia superato i 5 anni di servizio.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale, è considerata utile, agli effetti della assegnazione agli scaglioni sopra specificati, per il 40 % della sua entità.

Alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio o durante la gravidanza e il puerperio, verrà corrisposto l'intero trattamento previsto dall'articolo precedente.

Art. 31.

MINIMI DI PAGA BASE

I minimi tabellari per gli intermedi dipendenti dall'industria dei materiali lapidei, in vigore al 30 giugno 1959, sono aumentati nella misura del 5 %.

I nuovi minimi risultanti da tale aumento — decorrenti dal 1° luglio 1959 — sono riportati nella tabella nazionale allegata al presente contratto.

Art. 32.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzioni del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato

in data 13 settembre 1946, n. 303, per il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di servizio militare, e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 29 sulla indennità di licenziamento, per il lavoratore che abbia un'anzianità di oltre tre mesi e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere di sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi alla azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che il lavoratore può essere considerato dimissionario.

Art. 33.

INSCINDIBILITÀ DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO TRATTAMENTO DI MIGLIOR FAVORE

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità nell'ambito di ciascun istituto, le associazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

Art. 34.

COMMISSIONI INTERNE

Per le commissioni interne si fa riferimento alle disposizioni degli accordi interconfederali.

Art. 35.

ACCORDI INTERCONFEDERALI

Gli accordi stipulati tra le rispettive confederazioni, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 36.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora, nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro, sorga controversia, ferme restando le possibilità di intervento delle commissioni interne, sempreché ciò sia previsto dagli accordi interconfederali, la controversia stessa dovrà, prima della azione giudiziaria, essere sottoposta allo esame delle competenti organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori per esperimentare il tentativo di conciliazione delle parti.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni territoriali, mentre quelle sulla interpretazione del contratto vengono deferite alle organizzazioni nazionali stipulanti.

Art. 37.

ESTENSIONE DI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora le organizzazioni dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre associazioni di datori di lavoro o di artigiani, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni nazionali interessate, si intendono estese ai lavoratori iscritti alle organizzazioni stipulanti gli accordi meno onerosi, dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Parimenti, qualora da parte delle associazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre associazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni si intendono estese ai lavoratori aderenti alle organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Art. 38.

NON COLLABORAZIONE

Le parti si richiamano alle dichiarazioni ed agli eventuali accordi tra le rispettive confederazioni in materia di « non collaborazione » riservandosi di uniformarsi all'atteggiamento delle rispettive confederazioni.

Art. 39.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto avrà decorrenza dal 1° luglio 1959 e durata fino al 28 febbraio 1962: esso si intenderà successivamente prorogato di anno in anno ove non sia disdetto da una delle parti mediante lettera raccomandata due mesi prima della scadenza.

TABELLA NAZIONALE DEI MINIMI DI PAGA BASE DEGLI INTERMEDI DELL'INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI IN VIGORE DAL 1° LUGLIO 1959

Uomini

ZONE	1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0						
Milano	57,250	50.650	43.550	41.300	40.200	37.200
Torino	56.000	49.500	42.300	40.400	39.300	38.350
Genova	55.550	49.050	42.250	40.050	39.000	33.050
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	55,250	48.850	42.000	39,350	38.750	35.900
Situazione extra: Varese	55.900	49.350	42.500	40.300	39.200	36.250
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pavia, Pisa	53.250	47.050	40.500	38,400	37.350	34.600
Situazioni extra:						
Crema	56,700	50.150	43.150	40,900	39,900	33.850
Massa Carrara	55,800	49,300	42.450	40,250	39,150	36.250
Sondrio	54.900	48,550	41.750	39,550	38,500	35.600
Trieste	53,650	47.450	40.750	38,700	37,650	34.850
Verbania	54,200	47,900	41.200	39.100	38,000	35.150
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	52.250	46.150	39.700	37,650	36,650	33.950
Situazione extra: Biella	56,000	49.350	42.500	40.300	39.200	36.300
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	51.250	45.350	39.000	36.250	35,950	33.300
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	49,750	43.950	37.300	35,900	34.900	32.300
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Pistoia, Udine	49.200	43.550	37.400	35.500	34.550	31.950
Situazione extra: Lucca	51.450	45.500	39.100	37.100	36.100	33.400
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	48,050	42,500	36,600	34,050	33,750	31,250
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	47,050	41,600	35,850	33,050	33,050	30.600
Situazione extra: Valdarno	48.700	43.000	37.050	35.150	34.150	31,650
ZONA IX:						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	46.000	40.650	34.500	32,750	31,850	29.500
Situazione extra: Ascoli Piceno	46.350	41.050	34.800	32.050	32.150	29.700
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	44.650	30.450	33.350	31,650	30.300	28.500
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	43.350	38.300	32.200	30.550	29.700	27.500
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	41,050	36,250	30.450	28.900	28.100	26.050

Donne

ZONE	1ª Categoria		2ª Categoria			
	Superiore 21 anni	Inferiore 21 anni	Superiore 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:						
Milano	40.250	42,700	37.450	35,550	31.700	29.550
Torino	48.150	41.750	36.650	34,800	31.050	28,900
Genova	47,750	41.400	36.300	34.450	30,750	28.600
ZONA I:						
Como, Firenze, Roma	47,550	41,250	36.150	34.300	30,600	28,500
Situazione extra: Varese	48,050	41.650	36,550	34.650	30,900	28,850
ZONA II:						
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Novara, Pavia, Pisa	45,800	39,700	34,850	33.050	29,500	27.450
Situazione extra:						
Crema	48,800	42.300	37.100	35.150	31.400	29.200
Massa Carrara	47,950	41.600	36,500	34.600	30,000	28.750
Sondrio	47.200	40.950	35.950	34.050	30.400	28.300
Trieste	46.100	40,050	35.100	33.300	29,700	27.700
Verbania	46,600	40.400	35.450	33.600	30,000	27.950
ZONA III:						
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	44,900	39,000	34.150	32.400	28,950	26.950
Situazione extra: Biella	48,050	41.650	36,550	34.650	30.000	28,850
ZONA IV:						
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza,	44.050	38,250	33.500	31,800	28,350	20.400
ZONA V:						
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	42.750	37.100	32.500	30.850	27.550	25.650
ZONA VI:						
Forlì, Grosseto, Pistoia, Udine	42.350	35.750	32.200	30.550	27.250	25.400
Situazione extra: Lucca	44.200	38.400	33.600	31.900	28.500	26.550
ZONA VII:						
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	41,350	35,900	31.450	29,900	26.650	24.800
ZONA VIII:						
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	40,500	35.100	30.800	29.200	26.050	24.300
Situazione extra: Valdarno	41,850	36,300	31.850	30.250	27.000	25,100
ZONA IX						
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	39,550	34,350	29,700	28.150	25.100	23.450
Situazione extra: Ascoli Piceno	39.850	34,550	29,950	28.350	25.350	23.600
ZONA X:						
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	33,400	33,300	28.700	27.200	24.300	22.650
ZONA XI:						
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	37.250	32.300	27,750	26.250	23.500	21,800
ZONA XII:						
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	35,250	30,600	26.200	24,850	22,250	20,650

Visti il contratto e le tabelle che precedono
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 ottobre 1960, n. 1425.

Norme sul trattamento economico e normativo degli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, armonichette a bocca.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1958, e relative tabelle per gli operai dipendenti dalle aziende produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca, stipulato tra la Federazione Nazionale tra Fabbricanti ed Esportatori Italiani di Fisarmoniche, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Unione Italiana Lavoratori Fisarmoniche, con l'assistenza della Unione Italiana del Lavoro, la Federazione Impiegati Operai Metallurgici, con l'assistenza della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; e, in pari data, tra la Federazione Nazionale tra Fabbricanti ed Esportatori Italiani di Fisarmoniche, con la assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Nazionale dei Lavoratori del Legno, Sughero, Artistiche e Varie, con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 91 del 4 luglio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo nazionale di lavoro 10 gennaio 1958, relativo agli operai dipendenti dalle aziende produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli operai dipendenti da imprese produttrici di fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, armonichette a bocca.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 25 ottobre 1960

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 17 *novembre* 1960
Atti del Governo, registro n. 131, *foglio n.* 65. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

10 GENNAIO 1958 PER GLI OPERAI DIPENDENTI DALLE AZIENDE PRODUTTRICI DI FISARMONICHE, LORO PARTI STACCATE, VOCI PER FISARMONICHE ED ARMONICHE, NONCHÈ ARMONICHETTE A BOCCA

Addì, 10 gennaio 1958

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE TRA FABBRICANTI ED ESPORTATORI ITALIANI DI FISARMONICHE (FEDERFISA) rappresentata dal proprio Presidente on. prof. avv. *Danilo de' Cocci* e dal vice presidente comm. *Alfredo Frontalini*, con l'intervento di una Delegazione industriale nelle persone dei sigg.: rag. *Riccardo Strologo*, sig. *Emilio Zuppante*, cav. *Luigi Antonelli*, sig. *Aldo Bugari*, perito ind. *Aldo Mancini*, rag. *Norberto Marotta*, ragioniere *Renzo Gariboldi*, assistiti dal prof. *Leonardo Volpini*, direttore della FEDERFISA e dai sigg.: cavaliere uff. *Dino Colucci*, dott. *Vincenzo Valentino*, avv. *Carlo Gaudenzi* e sig. *Rovesio Rastelli*,

con l'assistenza della Confederazione Generale della Industria Italiana rappresentata dal dott. *Mario Binaghi*,

e

la UNIONE ITALIANA LAVORATORI FISARMONICHE - U.I.L. F.I.S.A.R., rappresentata dal segretario nazionale dott. *Gentili Vittorio* e da una delegazione composta dai sigg. *Arturo Fiammenghi*, *Ferrari Sergio*, *Degli Esposito Ivano*, assistita dalla Unione Italiana del Lavoro rappresentata dai segretari dott. *Italo Viglianesi* e *Raffaele Vanni* e dott. *Tullio Repetto* e *Sergio Cesare* del servizio sindacale;

la FEDERAZIONE IMPIEGATI OPERAI METALLURGICI rappresentata dal sig. *Emilio Guglielmino* e da una delegazione composta dai sigg.: *Eolo Fabretti*, *Massi Emidio*, *Giulio Guercio*, *Orlando Marchetti*, *Armando Matteucci*, *Mario Orlandoni*, *Alessandro Montini*, *Antonio Trivelli*, *Francesco Criso*, *Argeo Gambelli* e assistita dalla Confederazione Generale Italiana del Lavoro rappresentata dall'on. *Giacomo Brodolini*;

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI ED AFFINI (FILCA) rappresentata dal segretario generale sig. *Stelvio Ravizza*, dal segretario generale aggiunto sig. *Paolo Bellandi*, dai Segretari nazionali sigg. *Alfredo Messere* e cav. *Alberto Abbiati* e da una delegazione composta dai sigg.: *Stacchio Genovino*, *Pietripaoli Luigi* e con l'assistenza della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori (CISL) rappresentata dal Segretario Confederale dott. *Dionigi Coppo*, dal commendatore *Ettore Azais* e *Mario Pinna* dell'Ufficio Tecnico Sindacale;

Addì 10 gennaio 1958

tra

la FEDERAZIONE NAZIONALE TRA FABBRICANTI ED ESPORTATORI ITALIANI DI FISARMONICHE (FEDERFISA) rappresentata dal proprio presidente on. prof. avv. *Danilo de' Cocci* e dal vice presidente comm. *Alfredo Frontalini*, con l'intervento di una Delegazione industriale nelle persone dei sigg.: rag. *Riccardo Strologo*, signor *Emilio Zuppante*, cav. *Luigi Antonelli*, sig. *Aldo Bugari*, perito industriale *Aldo Mancini*, rag. *Norberto Marotta*, rag. *Renzo Gariboldi*, assistiti dal prof. *Leonardo Volpini*, direttore della FEDERFISA e dai signori cav. uff. *Dino Colucci*, dott. *Vincenzo Valentino*, avv. *Carlo Gaudenzi* e sig. *Rovesio Rastelli* con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana rappresentata dal dott. *Mario Binaghi*.

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE DEI LAVORATORI DEL LEGNO, SUGHERO, ARTISTICHE E VARIE (CISNAL) rappresentata dal suo segretario *Italico Utimperghe*, assistito dai sigg. *Armando Balducci*, *Carlo Bonino*, *Bruno Scheggi* e dal sig. *Verledo Guidi*, capo dell'ufficio sindacale confederale;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per le aziende produttrici di: fisarmoniche, loro parti staccate, voci per fisarmoniche ed armoniche, nonchè armonichette a bocca, e per gli operai dipendenti.

Art. 1.

ASSUNZIONE

Le assunzioni degli operai verranno effettuate tramite i competenti Uffici di Collocamento in conformità delle norme di legge.

Art. 2.

DONNE E MINORI

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 3.

DOCUMENTI E RESIDENZA

Per essere ammesso al lavoro, l'operaio è tenuto alla presentazione dei seguenti documenti:

1) libretto di lavoro;

2) tessere e libretti delle assicurazioni sociali in quanto ne sia in possesso;

3) carta di identità o documento equivalente.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere all'operaio la presentazione del certificato penale di data non anteriore a tre mesi nonchè il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a dichiarare all'azienda la residenza ed il suo domicilio, a notificarne i successivi mutamenti, e, se capo famiglia, a consegnare allo scadere del periodo di prova lo stato di famiglia, per poter beneficiare degli assegni familiari.

Art. 4.

VISITA MEDICA

L'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

Art. 5.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata ad un periodo di prova di 6 giorni lavorativi, prorogabili di comune accordo fino a 12 giorni.

Durante tale periodo è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza preavviso nè indennità.

L'operaio che non venga confermato o che per qualsiasi motivo non intenda esserlo, lascerà senz'altro la azienda la quale dovrà corrispondergli la retribuzione per le ore di lavoro compiute; superato il periodo di prova, l'anzianità decorrerà dal primo giorno della assunzione. Saranno esenti da tale periodo di prova gli operai che precedentemente abbiano prestato servizio presso la stessa azienda con le stesse mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 6.

QUALIFICHE

La classificazione dei lavoratori è stabilita in base alle categorie qui sotto elencate:

Operai specializzati: sono coloro che, con perizia e capacità, svolgono mansioni di particolare importanza richiedenti una specifica preparazione tecnico-pratica, hanno completa conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:
Accordatori di 1ª o ripassatori;
Meccanici provetti;
Attrezzisti;
Capi fila;
Elettricisti provetti;
Incisori;
Ebanisti provetti;
Molatori su macchine semplici.

Operai qualificati: sono coloro che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio, sanno eseguire a regola d'arte il lavoro ad essi affidato a banco od alle macchine.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:
Accordatori di 2ª;
Manticiai di 1ª;
Placcatori;
Falegnami;
Meccanici;
Montatori di 1ª;
Intonatori di voci a provino;
Bollatori di voci.

Operai comuni o manovali specializzati: sono coloro che svolgono mansioni semplici, ausiliarie o complementari, a mano o a macchina, per cui è richiesta una generica capacità e preparazione pratica, anche coadiuvando gli operai delle categorie superiori.

A titolo di esemplificazione vi appartengono:
Manticiai di 2ª;
Levigatori;
Guarnitori;
Stappatori di voci;
Montatori di 2ª;
Sgrossatori di voci.

Manovali comuni: sono coloro che in genere compiono lavori di pulizia o di trasporto di materiali o eventuali altre mansioni, che non richiedano alcuna pratica.

Operaie di 1ª categoria: sono quelle che eseguono i lavori di maggior rilievo per i quali sia richiesta abilità e perizia acquisita attraverso una normale specifica preparazione pratica.

Operaie di 2ª categoria: sono quelle addette a lavori a mano o a macchina per i quali sia richiesta una generica competenza e capacità pratica.

Operaie di 3ª categoria: sono quelle che in genere compiono lavori di pulizia, di trasporti leggieri o eventuali altre mansioni di carattere elementare.

Discontinui. — Le categorie degli operai addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia sono quelle determinate dalla legge.

Art. 7.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE DEGLI UTENSILI E DEL MATERIALE

L'operaio dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre l'operaio in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

L'operaio è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna, e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso e logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro i ferri di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata dall'operaio agli oggetti a lui affidati senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro l'operaio, prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisca tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti all'operaio a qualsiasi titolo.

Qualora l'operaio lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri, la cui misura verrà concordata fra le parti direttamente interessate.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà dell'operaio ed in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 8.

ORARIO DI LAVORO

La durata normale dell'orario di lavoro è quella fissata dalla legge con un massimo di 8 ore giornaliere o di 48 settimanali, salvo le eccezioni e le deroghe previste dalle disposizioni in vigore.

Qualora al sabato venisse praticato un orario inferiore alle 8 ore, le ore così non lavorate potranno quindi essere ripartite negli altri giorni della settimana, ed in questo caso il maggior orario giornaliero, a regime normale, non costituisce recupero di ore non lavorate ai sensi dell'art. 11.

Per i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale non può superare le 10 ore giornaliere o le 60 settimanali, esclusi i guardiani ed i portieri con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze di esso, (sempre che l'alloggio sia di pertinenza dell'azienda), per i quali valgono le consuetudini aziendali o le disposizioni di legge.

Gli operai non potranno rifiutarsi alla istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito. I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda.

Il lavoro notturno è quello compreso dalle ore 22 alle ore 6 del mattino.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono regolati con apposite norme stabilite dall'azienda.

L'orario di lavoro verrà affisso all'entrata dello stabilimento.

Art. 9.

INIZIO E CESSAZIONE DEL LAVORO

L'entrata degli operai nello stabilimento sarà regolata come segue:

il primo segnale verrà dato 15 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;

il secondo segnale verrà dato all'ora precisa per l'inizio del lavoro: a questo segnale l'operaio dovrà essere in condizioni di iniziare la sua attività.

Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da 15 minuti dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare.

L'uscita è indicata da un unico segnale dato alla fine del lavoro.

Nessun operaio potrà cessare il lavoro prima del segnale del suo termine.

Art. 10.

SOSPENSIONE DI BREVE DURATA ED INTERRUZIONE DI LAVORO

Ove nella giornata si verifichino, per cause di forza maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità, qualora la Direzione dell'azienda trattenga l'operaio a disposizione nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere il suo licenziamento con diritto a tutte le indennità, compresa quella relativa al preavviso.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovute a cause di forza maggiore, nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni lavorativi seguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 12.

PERMESSI DI ENTRATA ED USCITA

Durante le ore di lavoro l'operaio non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento senza speciale permesso della Direzione.

Salvo speciale permesso della Direzione non è consentito agli operai di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dall'operaio alla Direzione od a chi per essa nella prima ora di lavoro salvo i casi eccezionali.

All'operaio che in seguito a regolare permesso lasci il lavoro entro la prima ora dall'inizio non compete alcun compenso per il tempo passato nell'azienda.

Art. 13.

CUMULO DI MANSIONI

Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità alla esplicazione di mansioni di diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza od almeno di equivalenza di tempo.

Di casi particolari fra quelli che non rientrino nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 14.

PASSAGGIO DI CATEGORIA

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè ciò non comporti una diminuzione di salario.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiori alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 45 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, gravidanza e puerperio nei quali casi il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria, e sempre che tale periodo non superi la durata di 3 mesi.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 15.

DONNE ADDETTE A MANSIONI MASCHILI

Qualora le donne vengano adibite a mansioni di particolare pertinenza degli uomini, a parità di condizioni di lavoro e di rendimento quantitativo e qualitativo, sarà loro corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Nelle lavorazioni a cottimo la condizione sopraddetta si intenderà soddisfatta con l'applicazione di una eguale tariffa.

Art. 16.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni e deroghe di legge.

Il personale ammesso a non fruire del riposo settimanale in coincidenza della domenica, come ad esempio il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, dovrà usufruire del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Art. 17.

GIORNI FESTIVI

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le quattro festività nazionali del 2 giugno, del 25 aprile, del 1° maggio e del 4 novembre;

c) Capodanno (1° gennaio);
Epifania (6 gennaio);
S. Giuseppe (19 marzo);
Ascensione (mobile);
Corpus Domini (mobile);
Ss. Pietro e Paolo (29 giugno);
Assunzione (15 agosto);
Ognissanti (1° novembre);
Immacolata Concezione (8 dicembre);
Natale (25 dicembre);
S. Stefano (26 dicembre);
Lunedì di Pasqua (mobile);

d) la ricorrenza del S. Patrono della località dove ha sede lo stabilimento.

Per il trattamento economico degli operai nelle ricorrenze di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) valgono le norme di cui alla legge 31 marzo 1954, n. 90.

Art. 18.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite di cui all'art. 8, ossia oltre le 8 ore giornaliere o le 48 ore settimanali, per i lavoratori a regime normale di orario ed oltre le 10 giornaliere o le 60 ore settimanali per i lavoratori addetti a lavori discontinui, salvo le deroghe previste.

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle 6 del mattino.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni festivi di cui all'art. 17.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana, a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione normale (minimo contrattuale, più eventuale superminimo, più contingenza ed eventuale terzo elemento).

Per i cottimisti le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, saranno calcolate sul minimo di paga della categoria comprensivo dell'eventuale superminimo, maggiorati della percentuale contrattuale di cottimo, di cui all'art. 19, nonchè sull'eventuale terzo elemento e sulla contingenza:

1) lavoro straordinario diurno . . . . . 20 %
2) lavoro festivo . . . . 40 %
3) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 50 %
4) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati . . . . 30 %
5) lavoro notturno effettuato in turni avvicendati . . . . 10 %
6) lavoro straordinario notturno . . . . 50 %

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione della percentuale di maggiorazione del lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Restano ferme le disposizioni di legge per il lavoro notturno delle donne e dei minori.

Art. 19.

LAVORO A COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo (a tempo od a prezzo) devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire allo operaio di normale capacità ed operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 10% del minimo di paga base.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai, lavoranti a cottimo nel medesimo reparto o gruppo, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 10%.

Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata sino al raggiungimento di detto minimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non avrà diritto al mantenimento dello utile di cottimo, salvo il caso in cui restando inalterate le condizioni di lavoro, l'azienda richieda il mantenimento della stessa produzione individuale.

Art. 20.

PREMI DI ANZIANITÀ

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio presso la stessa azienda, calcolato a partire dal 1° gennaio 1957, verrà corrisposto, una volta tanto, un premio di anzianità nelle seguenti misure:

al compimento del 10° anno: 90 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 130 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Il premio di anzianità non si cumula con altre concessioni date a titolo di anzianità che fossero già erogate dalle aziende.

Art. 21.

GUARDIANI O CUSTODI NOTTURNI PERMANENTI

Precisato che per guardiano o custode notturno permanente si intende colui che viene addetto in modo continuativo al servizio di guardianaggio o di custodia nello stabilimento, viene riconosciuta per tale lavoratore la maggiorazione del tre per cento sulla retribuzione globale del manovale specializzato (guardiano o custode).

Art. 22.

MODALITÀ DI CORRESPONSIONE DELLA PAGA

Il pagamento delle retribuzioni (vedi tabelle allegate) verrà effettuato a settimana o quattordicina, o a quindicina o a mese.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, la azienda concederà, su richiesta dell'operaio, acconti quindicinali fino al 90% della retribuzione maturata.

Il pagamento della retribuzione avverrà individualmente mediante busta o prospetto paga o documento equipollente, in cui dovranno essere distintamente specificate tutte le singole voci che la compongono e le eventuali ritenute nonchè il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce.

In caso di contestazioni su uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio, da parte dell'operaio stesso, della quietanza della somma ricevuta.

Nel caso in cui l'azienda ritardi oltre i 30 giorni il pagamento della retribuzione dovuta all'operaio, l'operaio stesso potrà chiedere di risolvere il rapporto di lavoro con diritto all'intero trattamento di liquidazione come se fosse licenziato, compresa l'indennità di mancato preavviso.

Art. 23.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; l'operaio che non vi provveda perde ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dall'operaio entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dall'operaio alla Direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 24.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute e dichiarate tali dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 25.

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia od infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione della azienda entro il secondo giorno dell'assenza, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà seguire, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia dell'operaio da un medico di sua fiducia.

In caso di malattia l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1) sei mesi, per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;

2) otto mesi, per anzianità di servizio oltre i 10 anni.

Superato il termine massimo sopra indicato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro, corrispondendo allo operaio la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento.

Analogamente, nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, l'operaio non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dell'operaio, con la corresponsione del trattamento di cui al comma precedente, e cioè l'intera indennità di licenziamento.

L'operaio che, entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

In caso di infortunio sul lavoro l'operaio ha diritto alla conservazione del posto per un periodo uguale a quello fissato al quarto capoverso del presente articolo.

L'operaio infortunato che entro tre giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 26.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il congedo matrimoniale valgono le norme di cui all'accordo interconfederale stipulato in materia in data 31 maggio 1941.

Gli operai di ambo i sessi hanno diritto in caso di matrimonio ad un periodo di congedo della durata di 8 giorni consecutivi con il compenso ragguagliato a 64 ore di retribuzione.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato sul periodo delle ferie annuali nè potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata, salvo casi eccezionali, dall'operaio con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 27.

TRATTAMENTO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 28.

TRASFERTE

All'operaio comandato a prestare la sua opera fuori del luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;

2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, salvo accordo forfettario tra la ditta e l'operaio, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;

3) un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione oraria normale, (paga base più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'operaio per recarsi sul luogo del lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento: analogo trattamento sarà riservato all'operaio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

L'indennità di cui sopra non compete agli operai comandati a prestare la loro opera fuori dello stabilimento, ma entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medesimo.

Sono del pari esclusi dalla corresponsione dell'indennità predetta gli operai che normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dello stabilimento.

Per i viaggi di lunga durata che comportino un tempo superiore alla durata dell'orario normale del lavoro all'operaio compete solamente la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato in azienda, oltre, naturalmente, al rimborso delle spese di cui ai punti 1) e 2).

Resta peraltro stabilito che ove la durata del viaggio non consenta all'operaio di poter effettuare le ore di lavoro che avrebbe compiuto in azienda, all'operaio stesso spetta la retribuzione per queste ore non lavorate. In tal caso non si farà luogo alla corresponsione della indennità di cui al punto 3) per un tempo pari a quello così indennizzato.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e l'itinerario che l'operaio dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui l'operaio dovrà servirsi.

L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio avrà durata superiore a 3 mesi, l'operaio, trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso di 3 giorni con il solo rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze del lavoro.

Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta dell'operaio in trasferta, concedere all'operaio stesso un permesso col solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Art. 29.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine del datore di lavoro in località diversa dalla normale, e sempre che ciò comporti la necessità per l'operaio stesso di trasferire anche il proprio domicilio, sarà dovuto il rimborso delle spese da lui sostenute per sè e la sua famiglia, compreso quindi il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'anticipata risoluzione di regolare contratto di affitto, o una speciale indennità da concordarsi tra le parti caso per caso.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto se licenziato, a tutte le relative indennità.

Art. 30.

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di cui al decreto legislativo 13 settembre 1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto.

Detto periodo sarà considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'indennità di licenziamento, sempre che il lavoratore non si dimetta prima dello scadere di un anno dalla ripresa del servizio.

L'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Art. 31.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI

Per gli operai chiamati a ricoprire cariche direttive, di segretari provinciali, regionali o nazionali nelle Organizzazioni dei lavoratori i quali ne facciano espressa richiesta alla Direzione dell'azienda, il rapporto di lavoro verrà sospeso fino ad un massimo di 2 anni, con la sola conservazione del posto, senza, peraltro, che tale periodo di sospensione sia computato ad alcun effetto contrattuale.

Art. 32.

FERIE

L'operaio ha diritto, per ogni anno di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, ad un periodo di ferie, compensato con la retribuzione globale di fatto, pari a:

giorni 12 (ore 96): dal 1° al 9° anno compiuto di anzianità;

giorni 14 (ore 112): oltre il 9° e sino al 12° anno compiuto di anzianità;

giorni 15 (ore 120): oltre il 12° anno e sino al 15° anno compiuto di anzianità;

giorni 17 (ore 136): oltre il 15° anno compiuto di anzianità.

Il periodo feriale deve avere normalmente un carattere continuativo, salvo diverso accordo tra le parti interessate.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, contemporaneamente per stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente.

In caso di ferie collettive, all'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere, spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni spetteranno all'operaio, anche se nel primo anno di anzianità e senza aver maturato il diritto alle ferie intere, tanti dodicesimi di ferie quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni spetterà all'operaio medesimo il godimento di 1/12 delle ferie stesse.

Le festività di cui ai punti *b*), *c*) e *d*) dell'art. 17 cadenti nel corso delle ferie danno luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento, d'accordo fra le parti, potrà essere sostituito dal relativo trattamento economico per mancato godimento del giorno feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Non è ammessa la rinuncia alle ferie, salvo le deroghe previste al secondo comma dell'art. 12 dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946, in base alle quali, perdurando la situazione prevista da detto accordo, è consentita la possibilità di suddividere in due periodi dell'anno il godimento delle ferie, ovvero di sostituirne il godimento, fino alla metà, corrispondendo una giornata di retribuzione, calcolata nella misura sopra indicata per ogni giorno di ferie non godute.

Art. 33.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza del S. Natale gli operai considerati in servizio avranno diritto alla corresponsione della gratifica natalizia di cui all'accordo interconfederale vigente nella misura annua di 200 ore della retribuzione globale di fatto. Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di detta gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda. Per l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà corrisposto un dodicesimo della gratifica stessa.

I periodi di assenza per malattia e infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente Contratto, nonchè i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 34.

MENSE

Per le mense aziendali o indennità sostitutiva, si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti.

Art. 35.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro, e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improntéranno i rapporti col dipendente a sensi di comprensione.

Art. 36.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alle visite di inventario e di controllo personale che venissero effettuate per ordine della Direzione dell'Azienda.

Art. 37.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Per le assenze non giustificate, l'operaio può essere punito ai sensi dell'art. 41 (multe e sospensioni) del presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Sarà considerato dimissionario l'operaio che senza giustificato motivo sia assente per quattro giorni consecutivi o per quattro volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi.

L'assenza, ancorchè giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 38.

REGOLAMENTO INTERNO DI AZIENDA

Il regolamento interno di azienda non dovrà contenere norme in contrasto con quelle previste dal presente contratto, dovrà essere preventivamente esaminato con la Commissione Interna, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 8 maggio 1953 e sarà portato a conoscenza degli operai mediante affissione permanente nell'albo aziendale.

Art. 39.

DIVIETI

Nei reparti e durante le ore di lavoro, sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcooliche senza il permesso della Direzione.

E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso altra azienda che non sia quella ove è occupato.

E' altresì proibito all'operaio di produrre fuori dello stabilimento, per conto proprio e per conto di terzi, articoli analoghi a quelli prodotti dalle aziende tenute all'applicazione del presente contratto.

Art. 40.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Qualsiasi infrazione dell'operaio al presente contratto potrà essere punita a seconda della gravità delle mancanze:

a) con richiamo verbale o scritto;

b) con la multa fino all'importo di tre ore di retribuzione, ivi compresa la contingenza;

c) con la sospensione dal lavoro e della retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;

d) con il licenziamento ai sensi dell'art. 42.

Art. 41.

MULTE E SOSPENSIONI

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere *b*) e *c*) dell'articolo precedente, all operaio che:

a) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

b) non si presenti al lavoro come previsto all'articolo 37 o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;

c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o che lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;

d) per disattenzione procuri guasti o sperperi non gravi di materiale dell'azienda o di lavorazione, o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti del macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;

e) introduca bevande alcooliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;

f) arrechi offese ai compagni di lavoro;

g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;

h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo l'osservanza del presente contratto o del regolamento interno o commetta qualsiasi atto che comporti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale e puntuale andamento del lavoro ed alla sicurezza della azienda.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni di assistenza e previdenza di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Assicurazioni contro le Malattie.

Art. 42.

LICENZIAMENTO PER MANCANZA

A) *Licenziamento senza preavviso e con indennità di anzianità in caso di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art. 41 (multe e sospensioni) non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto *e*) della seguente lettera *B*);

b) gravi guasti provocati per negligenza al materiale della azienda;

c) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;

d) costruzione entro lo stabilimento di oggetti per uso proprio;

e) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 41 (multe e sospensioni) quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo.

B) *Licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.*

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a) insubordinazione verso i superiori;

b) furto nello stabilimento;

c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili e di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

d) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

f) inosservanza al divieto di fumare nei reparti ove è espressamente proibito;

g) rissa nei reparti di lavorazione;

h) infrazioni alle norme di cui agli ultimi due comma dell'art. 39 (divieti).

Art. 43.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova, attuato non ai sensi dell'art. 42 (licenziamento per mancanze), o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

sei giorni lavorativi (48 ore) per anzianità di servizio sino ad 8 anni compiuti;

otto giorni lavorativi (64 ore) per anzianità di servizio oltre gli 8 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza la osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non può essere considerato come ferie.

Art. 44.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte dell'azienda per licenziamento non ai sensi del comma B) dell'art. 42, all'operaio che abbia raggiunto un anno di anzianità ininterrotta di servizio presso la stessa azienda è dovuta una indennità di licenziamento da calcolarsi secondo quanto disposto dagli artt. 2120 e 2121 Codice civile, in base alle seguenti norme:

1) per l'anzianità di servizio maturata sino al 31 dicembre 1949 una indennità pari a due giornate all'anno per ogni anno di anzianità.

2) Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1950:

a) n. 4 giorni di retribuzione per ciascuno dei primi tre anni compiuti;

b) n. 6 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 3° e fino al 5° anno compiuto;

c) n. 7 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 5° e fino al 12° anno compiuto;

d) n. 10 giorni di retribuzione per ciascuno degli anni oltre il 12° e fino al 18° anno compiuto;

e) n. 13 giorni di retribuzione per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

Per il riconoscimento di tali misure si terrà conto anche dell'anzianità di servizio maturata precedentemente al 1° gennaio 1950.

Trascorso il primo anno di anzianità di servizio le frazioni di anno sono conteggiate per dodicesimi, trascurando le frazioni di mese.

Le indennità di cui sopra saranno conteggiate in base alla retribuzione di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Agli effetti del presente articolo per retribuzione di fatto percepita dall'operaio si intende il complesso della paga più l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento.

Inoltre per gli operai retribuiti normalmente a cottimo si prenderà per base del computo, oltre gli elementi previsti nel comma precedente, anche la media del guadagno di cottimo realizzato nelle ultime quattro settimane (o due quindicine), restando comunque assicurato all'operaio di cui sopra, ai fini del presente articolo, l'applicazione del minimo contrattuale del cottimo di cui all'art. 19.

Ai fini del calcolo dell'indennità di anzianità si terrà conto della gratifica natalizia maggiorando la indennità di cui sopra della percentuale dell'8%.

Art. 45.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

All'operaio dimissionario, a seconda dell'anzianità di servizio maturata ininterrottamente presso la stessa azienda, competerà una indennità di dimissioni ragguagliata alle sottoindicate percentuali delle indennità di anzianità previste e da calcolarsi in base a quanto stabilito dall'art. 44 del presente contratto:

a) 50% dopo il secondo anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 5° anno compiuto;

b) 75% dopo il 5° anno compiuto di anzianità di servizio e sino al 10° anno compiuto;

c) 100% dopo il 10° anno compiuto di anzianità,

Il 100% delle indennità di anzianità in caso di dimissioni è anche dovuto all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, ovvero 55° anno di età se donna, nonchè agli operai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale ai sensi dell'art. 25, ed alle operaie dimissionarie per matrimonio, gravidanza e puerperio.

Il periodo di apprendistato entrerà nel computo dell'anzianità agli effetti del trattamento previsto dal presente articolo, solo quando sia trascorso un anno dalla ultimazione del periodo stesso.

Art. 46.

INDENNITÀ IN CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio le indennità di cui agli articoli 43 e 44 (preavviso e licenziamento) saranno corrisposte giusta le disposizioni previste dall'art. 2122 Codice civile.

Art. 47.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Cessato il rapporto di lavoro, l'Azienda consegnerà all'operaio, che ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, la tessera di assicurazione, ed ogni altro documento di pertinenza dell'interessato, sempre che non ne sia impedita da ragioni indipendenti dalla sua volontà; in tal caso, ferme restando le disposizioni di legge, il datore di lavoro dovrà rilasciare all'operaio una dichiarazione scritta che serva di giustificazione all'operaio stesso per richiedere i documenti necessari per contrarre un eventuale nuovo rapporto di lavoro.

Art. 48.

COMMISSIONI INTERNE

Per i compiti delle Commissioni interne e dei delegati di Impresa, si richiama la vigente disciplina interconfederale.

Art. 49.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Ferme restando le possibilità di accordo diretto fra le parti interessate per eventuali reclami nella applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del contratto stesso, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Commissione interna, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli Industriali e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sull'interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Art. 50.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessione, trapasso o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione dell'azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalla presente regolamentazione.

Art. 51.

APPRENDISTATO

La materia di cui al presente articolo formerà oggetto di separata regolamentazione da definirsi entro quattro mesi dalla data di entrata in vigore del presente contratto.

Art. 52.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le parti riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze e per migliorare ed aumentare il loro rendimento nella produzione.

Le parti allo scopo di concretizzare le premesse di cui sopra demandano alle competenti Organizzazioni territoriali l'esame e l'eventuale possibilità di regolamentazione di quanto necessario alla pratica attuazione della istruzione professionale.

Art. 53.

LAVORO A DOMICILIO

La materia di cui al presente articolo formerà oggetto di separata regolamentazione da definirsi entro tre mesi dalla emanazione della nuova legge in materia.

Art. 54.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Le aziende manterranno i locali di lavoro in condizioni di salubrità ed in modo da salvaguardare la incolumità dei lavoratori, curando l'igiene, l'areazione, l'illuminazione, la pulizia e, ove possibile, il riscaldamento dei locali stessi, e ciò nei termini di legge; così come, nei casi previsti dalla legge, saranno messi a disposizione degli operai i mezzi protettivi come: occhiali, maschere, zoccoli, etc., e saranno osservate le norme circa la consumazione del pasto fuori degli ambienti che presentano le previste condizioni di nocività.

Le norme richiamate dal presente articolo si intendono completate con le altre disposizioni previste dalle vigenti leggi in materia.

Art. 55.

ABROGAZIONE DEI PRECEDENTI CONTRATTI CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Il presente contratto annulla e sostituisce, dalla data della sua applicazione, i contratti preesistenti per le categorie di operai cui si riferiscono le regolamentazioni del contratto stesso.

Le disposizioni di cui al presente contratto, nello ambito di ciascuno degli istituti stessi sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Le parti si danno reciprocamente atto che stipulando il presente Contratto non hanno inteso modificare le condizioni più favorevoli acquisite dall'operaio.

Per quanto non regolato dal presente contratto, valgono le norme di legge e gli accordi interconfederali.

Art. 56.

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro decorre dal 15 gennaio 1958 ed avrà la durata sino al 31 dicembre 1959, intendendosi successivamente a tale data tacitamente rinnovato di anno in anno salvo disdetta da una delle parti, con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno tre mesi prima della scadenza.

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO A

Uomini - *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato			Operaio qualificato				Manovale specializzato				Manovale comune			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:															
Milano	183,50	178,50	158 —	164,50	160 —	140,50	116 —	156 —	145,50	115 —	90,50	146,50	136,50	108 —	75 —
Torino	179,50	174,50	154,50	161 —	156,50	137,50	113,50	152,50	142,50	112,50	88,50	143 —	133,50	105,50	73,50
Genova	178 —	173 —	153 —	159,50	155 —	136 —	112,50	151 —	141 —	111,50	88 —	142 —	132,50	104,50	73 —
ZONA I:															
Como, Firenze, Roma	177 —	172 —	152,50	159 —	154,50	135,50	112 —	150,50	140,50	111 —	87,50	141 —	132 —	104,50	72,50
Situazione extra. Varese	179 —	174 —	154 —	160,50	156 —	137 —	113,50	152 —	142 —	112 —	88,50	143 —	133,50	105,50	73,50
ZONA II:															
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara Pavia, Pisa	170,50	166 —	147 —	153 —	148,50	130,50	108 —	145 —	135,50	107 —	84 —	136 —	127 —	100,50	70 —
Situazioni extra.															
Crema	181,50	176,50	156,50	163 —	158,50	139 —	115 —	154,50	144 —	114 —	89,50	145 —	135,50	107 —	74,50
Sondrio	176 —	171 —	151,50	158 —	153,50	134,50	111,50	149,50	139,50	110 —	87 —	140,50	131 —	103,50	72 —
Trieste	172 —	167 —	148 —	154,50	150 —	131,50	109 —	146 —	133,50	107,50	85 —	137 —	128 —	101,50	70,50
Verbania	173,50	168,50	149,50	156 —	151,50	133 —	110 —	147,50	137,50	108,50	85,50	138,50	129,50	102 —	71 —
ZONA III:															
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona Trento, Venezia, Vercelli	167,50	162,50	144 —	150,50	146 —	128 —	106 —	142,50	133 —	105 —	82,50	133,50	124,50	98,50	68,50
Situazione extra: Biella	179 —	174 —	154 —	161 —	156 —	137 —	113,50	152 —	142 —	112 —	88,50	143 —	133,50	105,50	73,50
ZONA IV:															
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	165 —	160,50	142 —	148 —	143,50	126 —	104,50	140 —	130,50	103 —	81 —	131 —	122,50	96,50	67,50
ZONA V:															
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	161,50	157 —	139 —	144 —	140 —	123 —	101,50	136 —	127 —	100 —	79 —	127 —	118,50	94 —	65,50
ZONA VI:															
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	159,50	155,50	137,50	142,50	138,50	121,50	100,50	134,50	125,50	99 —	78 —	126 —	117,50	93 —	64,50
ZONA VII:															
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	156 —	151,50	134,50	139,50	135,50	119 —	98,50	131,50	122,50	97 —	76,50	122,50	114,50	90,50	63 —
ZONA VIII:															
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	153 —	148,50	131,50	136,50	132,50	116,50	96,50	128,50	120 —	95 —	74,50	120 —	112 —	88,50	61,50
Situazione extra: Valdarno	158 —	153,50	136 —	141 —	137 —	120,50	99,50	133 —	124,50	98 —	77,50	124 —	116 —	91,50	64 —
ZONA IX:															
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	147,50	143 —	127 —	130,50	126,50	111 —	92 —	122,50	114,50	90,50	71,50	114,50	107 —	84,50	59 —
Situazione extra: Ascoli Piceno	148,50	144,50	128 —	131 —	127,50	112 —	92,50	123,50	115,50	91 —	72 —	115 —	107,50	85 —	59 —
ZONA X:															
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	142,50	138,50	122,50	126 —	122,50	107,50	89 —	118,50	110,50	87,50	69 —	109,50	102,50	81 —	56,50
ZONA XI:															
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	137,50	132,50	118,50	121,50	116 —	104 —	86 —	114,50	102,50	84 —	68,50	103 —	99 —	78 —	54,50
ZONA XII:															
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	130 —	126,50	112 —	115 —	112 —	98 —	81,50	108 —	101 —	79,50	63 —	100 —	93,50	74 —	51,50

OPERAI DEL GRUPPO MERCEOLOGICO A

Donne - Paga minima oraria

ZONA	1ª CATEGORIA				2ª CATEGORIA				3ª CATEGORIA			
	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni	Superiore 20 anni	18-20 anni	16-18 anni	Inferiore 16 anni
ZONA 0:												
Milano	138,25	115,75	109 —	96,50	130,75	109,75	97,25	84,50	122,75	103,50	92,25	74 —
Torino	135,25	113,25	106,75	94,50	128 —	107,25	95,25	82,75	120,25	101,25	90,25	72,25
Genova	134 —	112,25	105,75	93,50	126,75	106,25	94,25	82 —	119 —	100,25	89,50	71,75
ZONA I: Como, Firenze, Roma	133,50	111,75	105,25	93,25	126,25	105,75	93,75	81,50	118,50	99,75	89 —	71,25
Situazione extra: Varese	135 —	113 —	106,50	94,25	127,75	107 —	95 —	82,50	119,75	100,75	90 —	72 —
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	128,50	107,75	101,50	89,75	121,75	102 —	90,50	78,75	114,25	96,25	85,75	68,75
Situazioni extra:												
Crema	137 —	114,75	108 —	95,50	129,50	108,50	96,25	83,75	121,75	102,50	91,50	73,25
Sondrio	132,75	111 —	104,50	92,50	125,50	105,25	93,25	81 —	117,75	99,25	88,50	71 —
Trieste	129,50	108,50	102,25	90,50	122,50	102,75	91,25	79,25	115 —	97 —	86,50	69,25
Verbania	130,75	109,50	103,25	91,25	123,75	103,75	92 —	80 —	116,25	97,75	87,25	70 —
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	126,25	105,75	99,50	88 —	119,25	100 —	88,75	77,25	112 —	94,25	84,25	67,50
Situazione extra: Biella	135 —	113 —	106,50	94,25	127,75	107 —	95 —	82,50	120 —	101 —	90 —	72 —
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	124 —	104 —	98 —	86,75	117,25	98,25	87,25	75,75	110 —	92,50	82,50	66,25
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	121 —	101,25	95,50	84,50	114 —	95,75	84,75	73,75	106,75	89,75	80,25	64,25
ZONA VI: Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	119,75	100,25	94,50	83,50	113 —	94,75	84 —	73 —	105,50	89 —	79,25	63,50
ZONA VII: Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	117 —	98 —	92,25	81,75	110,25	92,50	82 —	71,25	102,75	86,50	77,25	61,75
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	114,50	96 —	90,25	80 —	108 —	90,50	80,25	69,75	100,75	84,75	75,75	60,50
Situazione extra: Valdarno	118 50	99,25	93,50	82,75	111,75	93,75	83 —	72,25	104,25	87,75	78,25	62,75
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	109,25	91,50	86,25	76,25	103 —	86,25	76,50	66,50	96 —	80,75	72 —	57,75
Situazione extra: Ascoli Piceno	110,25	92,25	87 —	77 —	103,75	87 —	77,25	67 —	96,75	81,25	72,75	58,25
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	105,75	88,50	83,50	74 —	99,25	83,25	73,75	64,25	92 —	77,50	69,25	55,50
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	102,25	85,50	80,50	71,25	95,75	80,25	71,25	62 —	88,75	74,75	66,75	53,50
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	96,75	81 —	76,25	67,50	90,75	76 —	67,50	58,75	84 —	70,75	63,25	50,50

Visto il contratto e le tabelle che precedono.
Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* — SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151422) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.